UNIVERSITÉ D'ALGER

FACULTÉ DE DROIT

ANNÉE 1942 — N° 5

ETUDE JURIDIQUE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

THÈSE

POUR LE DOCTORAT EN DROIT

présentée et soutenue publiquement le 27 Juin 1942, à 15 h. 30

PAR

GROLHIER, Alice, Lucienne

née à Biskra (Constantine) le 14 Octobre 1909

MEMBRES DU JURY :

MM RODIÈRE, Professeur..... *Président.*

P. COSTE-FLORET, Professeur..... } *Suffragants.*

J. RAY, Chargé de cours..... }

ALGER
Imprimeries "LA TYPO-LITHO"
& Jules CARBONEL, Réunies

1942

GROLHIER (Alice-Lucienne)

Etude Juridique du Contrat d'Apprentissage. — Alger, Imprimeries La Typo-Litho et Jules Carbonel réunies, 1942, 8°, 156 p.

(*Thèse Droit. Alger 1942, N° 5*)

GROLHIER (Alice-Lucienne)

Etude Juridique du Contrat d'Apprentissage. — Alger, Imprimeries La Typo-Litho et Jules Carbonel réunies, 1942, 8°, 156 p.

(*Thèse Droit. Alger 1942, N° 5*)

GROLHIER (Alice-Lucienne)

Etude Juridique du Contrat d'Apprentissage. — Alger, Imprimeries La Typo-Litho et Jules Carbonel réunies, 1942, 8°, 156 p.

(*Thèse Droit. Alger 1942, N° 5*)

GROLHIER (Alice-Lucienne)

Etude Juridique du Contrat d'Apprentissage. — Alger, Imprimeries La Typo-Litho et Jules Carbonel réunies, 1942, 8°, 156 p.

(*Thèse Droit. Alger 1942, N° 5*)

UNIVERSITÉ D'ALGER

FACULTÉ DE DROIT

ANNÉE 1942 — N° 5

ETUDE JURIDIQUE
DU
CONTRAT D'APPRENTISSAGE

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

THÈSE

POUR LE DOCTORAT EN DROIT

présentée et soutenue publiquement le 27 Juin 1942, à 15 h. 30

PAR

GROLHIER, Alice, Lucienne

née à Biskra (Constantine) le 14 Octobre 1909

MEMBRES DU JURY :

MM RODIÈRE, Professeur..... *Président.*

P. COSTE-FLORET, Professeur..... } *Suffragants.*

J. RAY, Chargé de cours..... }

ALGER
Imprimeries "LA TYPO-LITHO"
& Jules CARBONEL, Réunies

1942

UNIVERSITÉ D'ALGER

FACULTÉ DE DROIT

MM.	CHAUVEAU, I. ✪	Doyen, Professeur de Droit commercial.
	VIARD, ✪	Assesseur du Doyen, Professeur de Législation algérienne.
	MILLIOT, ✻, I. ✪ .	Professeur de Droit musulman.
	MALLARMÉ, I. ✪ ...	Professeur de Droit administratif, en congé
	BIENVENÜE, I. ✪ ...	Professeur de Droit public.
	GAFFIOT, ✪	Professeur d'Economie politique.
	BRÉTON, ✪	Professeur de Droit civil.
	BERGER-VACHON, ✪.	Professeur de Procédure civile.
	BOUSQUET, ✪	Professeur d'Economie politique.
	ROUSSIER, ✪	Professeur de Droit romain.
	RODIÈRE	Professeur de Droit civil.
	CAPITANT, ✪	Professeur de Droit public.
	LE BRETON	Professeur de Droit civil, détaché à Hanoï.
	COSTE-FLORET	Professeur de Droit pénal.
	LAMBERT	Agrégé.
	RAY	Chargé des fonctions d'agrégé.

NOTA. — La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

INTRODUCTION

Le contrat d'apprentissage est, suivant la définition du Code du travail (Art. 1er, Livre 1er, Titre 1er), celui par lequel un chef d'établissement industriel ou commercial, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne qui s'oblige en retour à travailler pour lui, le tout à des conditions et pendant un temps convenus.

Sous le régime corporatif, dont l'organisation de l'apprentissage était partie intégrante, le contrat d'apprentissage n'était pas abandonné au caprice des parties contractantes. C'était un engagement réciproque contracté devant témoins ou devant les jurés, sous serment, verbalement ou par écrit, qui imposait au maître et à l'apprenti des devoirs dont ils ne pouvaient ni l'un ni l'autre s'affranchir.

Les statuts en fixaient les principales conditions (1).

Les jurés, avant de l'autoriser, devaient s'assurer que le maître était créable, c'est-à-dire capable, par sa moralité et son droit de maîtrise, de prendre un apprenti. Le nombre des apprentis était déterminé et très restreint.

---

(1) Voir Levasseur. — Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France avant 1789, p. 962.
Olivier Martin. — L'organisation corporative de la France d'ancien régime.

Le contrat verbal ou écrit liait irrévocablement l'apprenti, celui-ci était soumis aux ordres de son maître. Beaucoup de statuts prévoyaient la désertion de l'apprenti, dans ce cas, on faisait rechercher ce dernier et on le ramenait de force au domicile de son patron ; nul ne pouvait lui donner asile, un homme du métier qui aurait osé le détourner de son service et le recevoir dans son atelier, avant que son temps soit terminé, aurait encouru des peines sévères.

La durée de l'apprentissage était laissée sans contrôle à l'appréciation des statuts corporatifs et en général beaucoup plus longue qu'il n'était nécessaire.

A la fin de l'apprentissage, l'apprenti devenait compagnon et pouvait prétendre à la maîtrise, mais en principe qu'à la condition de s'établir dans la ville où il avait fait son apprentissage ou bien dans une ville qui avait avec celle-ci un traité spécial, sinon il lui fallait recommencer son éducation dans la ville où il voulait s'installer.

L'organisation de l'apprentissage, partie intégrante du régime corporatif, n'a pu échapper aux abus qui le caractérisèrent dans sa dernière période.

L'édit de Turgot, en février 1776, supprima les corporations ; mais cette mesure était prématurée, l'édit royal d'août 1776 les rétablit.

Les décrets des 2 et 17 mars 1791 « portant suppression des droits d'aides de maîtrise et de jurande » abolissent le régime corporatif ; de ce fait l'obligation de l'apprentissage préalable pour l'exercice d'un métier et en même temps la formation professionnelle furent abandonnées à la libre entente des patrons et des apprentis.

L'abolition des corporations a fait passer l'apprentissage du cadre institutionnel dans le cadre contrac-

tuel ; il n'y a apprentissage qu'en vertu d'un contrat dont l'opportunité est librement appréciée par les intéressés.

Les quatre articles de la loi du 22 germinal an XI (1803) sur les rapports entre maîtres et apprentis, constituent toute la législation de l'apprentissage jusqu'à la loi du 22 février 1851. Ces articles relatifs aux manufactures, fabriques et ateliers, donnent aux juges le droit de rompre, dans certains cas énumérés par l'article 9 de la dite loi, les contrats d'apprentissage passés entre maîtres et apprentis.

La loi de 1851 (2) est dominée par le principe de la liberté: liberté de faire ou non le stage d'apprentissage avant l'exercice du métier, liberté des méthodes d'apprentissage, liberté de rédiger ou non un contrat écrit d'apprentissage, liberté absolue dans la détermination des engagements réciproques des parties. Sauf les incapacités qu'il édicte pour des raisons de moralité évidentes et qui sont d'ordre public, le législateur ne fait que proposer aux intéressés un cadre général de contrat que ceux-ci peuvent modifier à leur guise, et des dispositions qu'ils sont présumés avoir adoptées à défaut de stipulations expresses contraires.

C'était assez pour constituer un progrès par rapport au régime antérieur.

---

(2) Travaux préparatoires. Présentation par M. Dumas, ministre de l'Agriculture et du Commerce à la séance du 4 mars 1850 et renvoi à la commission d'assistance publique. *Moniteur* des 5, 6 et 8 mars 1850.

Rapport par M. Auguste Callet, le 26 décembre. *Moniteur* les 27 décembre 1850 et 5 janvier 1851.

Première délibération le 22 janvier 1851. Deuxième délibération le 3 février. *Moniteur* des 23 janvier, 4 et 23 février 1851. *D. P.* 1851-4-43.

Avec la loi du 20 mars 1928 (3) le principe de la réglementation est substitué au principe de la liberté, si l'entrée en apprentissage demeure libre, si l'apprentissage ne devient pas la condition préalable de l'exercice d'une profession, le contrat d'apprentissage est soumis à des règles légalement obligatoires qui restreignent le libre exercice de la volonté des parties.

---

(3) Travaux préparatoires :

D. P. 1929-4-342.

Chambre des Députés : Proposition de loi présentée par M. Constant Verlot le 13 novembre 1917. Chambre annexe, 1917, t. 2, *J. O.* du 18 décembre 1917, p. 1659.

Rapport de M. Jean Lerolle, au nom de la commission du travail, le 15 juillet 1919. Chambre annexe, 1919, t. 2. *J. O.* du 3 janvier 1920, p. 2091.

Adoption sans discussion le 24 septembre 1919. *J. O.* du 25 septembre, p. 4539.

Sénat : Transmission le 26 septembre 1919. Annexe n° 515. *J. O.* du 4 novembre 1919, p. 684.

Rapport du M. Mario Roustan, au nom de la commission du commerce, le 22 décembre 1925. Annexe n° 594. *J. O.* du 3 mars 1925, p. 1281.

Déclaration de l'urgence, discussion générale et renvoi pour avis aux commissions de l'enseignement, de la législation civile et criminelle et de l'agriculture le 8 février 1927. *J. O.* du 9 février, p. 62.

Avis de M. Cuminal, au nom de la commission de l'enseignement, le 10 février 1927. Annexe n° 44. *J. O.* du 9 juin 1927, p. 18.

Avis de M. Jenouvrier, au nom de la commission de législation, le 22 février 1927. Annexe n° 53. *J. O.* du 9 juin 1927, p. 20.

Lecture de l'avis de M. Gaston Carrère, au nom de la commission de l'agriculture, suivie de la discussion et ajournement le 24 février 1927. *J. O.* du 25 février, p. 138.

Suite de la discussion et adoption avec modifications le 1er mars 1927. *J. O.* du 2 mars, p. 146.

Chambre des Députés : Retour à la Chambre le 4 mars 1927. Annexe n° 4.070. *J. O.* du 16 octobre 1927, p. 300.

Rapport de M. Albert Paulin, au nom de la commission du travail, le 9 juin 1927. Annexe n° 4527. *J. O.* du 15 novembre 1927, p. 816.

Avis de M. Arthur Levasseur, au nom de la commission du commerce, le 28 juin 1927. Annexe n° 4686. *J. O.* du 2 décembre 1927, p. 1243.

Rapport supplémentaire de M. Albert Paulin, au nom de la

Le contrat cesse d'être un contrat exclusivement privé, son fonctionnement est soumis à un contrôle administratif. sans parler des répercussions fiscales, sa réglementation comporte une sanction pénale.

Les modifications apportées par la loi de 1928 correspondent à l'évolution générale de l'industrie, dont la répercussion se fait sentir sur les formes de l'apprentissage.

La loi de 1928 fait passer l'apprentissage de l'état artisanal à l'état industriel.

La loi du 24 juin 1936 (4) sur les conventions collectives a rendu obligatoire la réglementation de l'apprentissage dans ces conventions ; de plus ces conventions peuvent, par arrêté du Ministre du Travail, être rendues obligatoires pour tous les employeurs et employés des professions et régions comprises dans le champ d'application de la dite convention. Le caractère contractuel de la convention collective disparaît, l'arrêté d'extension ajoute des effets obligatoires à l'égard de tous, comparables à ceux des lois et des règlements de l'autorité publique. La tendance réglementaire apparaît.

Le décret-loi du 24 mai 1938 (5) établit l'apprentis-

---

commission du travail, le 22 décembre 1927. Annexe n° 5258. *J. O.* du 30 mai 1928, p. 442.

Adoption sans discussion avec modifications le 20 janvier 1928. *J. O.* du 21 janvier, p. 205.

Sénat : Retour au Sénat le 31 janvier 1928. Annexe n° 25. *J. O.* du 18 mars 1929, p. 22.

Rapport de M. Mario Roustan, au nom de la commission du commerce, le 6 mars 1928. Annexe n° 238. *J. O.* du 25 octobre 1928, p. 335.

Rappel de la déclaration d'urgence et adoption sans discussion ni modification le 13 mars 1928. *J. O.* du 14 mars, p. 748.

(4) Art. 31 vd du livre I^er^ du Code du Travail. *J. O.*, 26 juin 1936. *Sirey*, lois annotées, 1936, p. 186 à 190. *D. P.*, 1936-4-369. Commentaire Debré.

(5) *J. O.*, 25 maî 1938, p. 5904. *D. P.*, 1938-4-271.

sage obligatoire ; le régime du contrat individuel et de la convention collective subsistent en principe, leur maintien n'est pas inconciliable avec l'application des dispositions du décret-loi, mais la passation du contrat individuel d'apprentissage semble n'être plus qu'une formalité inutile ; tous les jeunes gens de 14 à 17 ans, employés dans des métiers comportant un apprentissage obligatoire, ont juridiquement la qualité d'apprentis, le contrat type de la convention collective fixe les conditions de l'apprentissage, le contrat individuel perd toute utilité.

Le législateur l'a sans doute maintenu pour que les rapports entre maître et apprenti continuent d'être soumis aux dispositions des chap. 2 et 5, livre 1er, titre Ier du Code du travail et en particulier aux sanctions, il aurait pu alors le déclarer tout simplement. Cependant, la passation du contrat a l'avantage de faire connaître aux parties ces dispositions qu'elles auraient probablement toujours ignorées, et de plus il conserve toute son utilité dans les métiers où l'apprentissage n'est pas obligatoire.

Tel est le sens de l'évolution subie par le contrat d'apprentissage qui, à son aboutissement, rejoint son point de départ ; après être passé par un stade de liberté totale, les parties n'ont pas plus de liberté qu'elles n'en avaient à l'époque des corporations.

Législation. Champ d'application des différentes lois

Le contrat d'apprentissage est actuellement régi par de nombreuses lois dont il est nécessaire de délimiter le champ d'application au début de cette étude.

Le décret-loi du 24 mai 1938, qui a établi l'apprentissage obligatoire, a une très grande portée ; tout d'abord :

Au regard des entreprises. L'énumération des établissements assujettis, donnée par l'article 9, est la plus complète qui ait été donnée jusqu'ici en matière de législation du travail.

Seules échappent à l'obligation :

1° les entreprises artisanales dont le statut a été réglé par la loi du 10 mars 1937 ;

2° les entreprises agricoles.

Au regard des métiers. L'article 12 du décret-loi distingue, entre les métiers comportant un apprentissage méthodique et complet et ceux qui ne le comportent pas ; aux termes de cet article 12, des décrets détermineront dans chaque métier comportant un apprentissage méthodique et complet, le rapport minimum entre le nombre des apprentis et le nombre des ouvriers et employés qualifiés adultes.

Dans les métiers ne comportant pas un apprentissage méthodique et complet, les rapports minimum et maximum entre le nombre des enfants et celui des ouvriers adultes de 18 à 25 ans seront également fixés par décret.

L'apprentissage n'est donc obligatoire que dans les métiers qui exigent une formation professionnelle méthodique et complète. Les décrets qui fixeront dans chaque métier la proportion des apprentis et des ouvriers qualifiés adultes détermineront aussi les métiers pour lesquels l'apprentissage est obligatoire ; il faudra, en l'absence de dispositions précises, se reporter au texte même de ces décrets et voir s'ils emploient les termes : rapport minimum et rapport maximum entre enfants de 14 à 17 ans et ouvriers adultes de 18 à 25 ans. Par exemple, le décret du 29 avril 1941 déclare : « Pour l'année 1941, le rapport minimum

entre le nombre des apprentis et celui des ouvriers et employés qualifiés est fixé à 6 % pour les entreprises industrielles relevant de la métallurgie et du travail des métaux » et affirme par la même que l'apprentissage est obligatoire dans ces entreprises (6).

L'article 10 du décret-loi est ainsi conçu : « Le contrat d'apprentissage qui s'établirait à défaut de convention écrite est soumis aux prescriptions des chapitres II, III, IV, V, du titre Ier du livre 1er du Code du travail, il exclut l'application du chapitre 1er, titre Ier, livre 1er du Code du travail relatif au contrat d'apprentissage sous une réserve prescrite par l'article 11. Les dispositions de l'article précédent ne s'appliquent pas aux établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur.

La loi du 10 mars 1937 (7) « portant organisation de l'apprentissage dans les entreprises artisanales » établit l'apprentissage obligatoire pour l'exercice de certains métiers qui seront déterminés par décret et déclare dans son article 17 : « Les dispositions des lois en vigueur sur l'apprentissage et sur le contrat

---

(6) *J. O.*, 1er mai 1941, p. 1823.

(7) *D. P.*, 1939-4-90. Travaux préparatoires :

Le texte de la loi résulte d'une proposition de loi de M. Walter et d'une proposition de M. Paulus, lesquelles furent fondues par M. Walter en une seule. Celle-ci fut votée sans discussion à la Chambre et au Sénat.

Première proposition de M. Walter. *Doc. Parl.*, Chambre des Députés, 24 novembre 1932, n° 883. Annexe au *J. O.*, 22 avril 1933, p. 159.

Rapport de M. Walter. *Doc. Parl.*, Chambre des Députés, 28 mars 1935, n° 5136.

Rapport supplémentaire de M. Walter. *Doc. Parl.*, Chambre des Députés, 27 février 1936, n° 6690.

Débats parlementaires, *J. O.*, 13 mars 1936, p. 886.

Débats parlementaires, *J. O.*, 24 février 1937, p. 178.

Documents Parl., Sénat, 13 mars 1936, n° 252. *J. O.*, 12 mars 1937, p. 2994.

Sirey, 1938, Lois annotées, p. 728.

Code du Travail, t. II, p. 969.

d'apprentissage s'appliquent à l'apprentissage des métiers dans les entreprises artisanales en tout ce qu'elles n'ont pas de contraire à la présente loi ».

La loi du 18 janvier 1929 (8) relative à l'apprentissage agricole prévoit que les dispositions du chapitre 1er, livre 1er, titre Ier du Code du travail sont applicables au contrat d'apprentissage agricole sous certaines réserves.

Ainsi la loi du 20 mars 1928 reste la loi de base du contrat d'apprentissage, elle est maintenue pour tout ce qui n'est pas réglementé par la loi de 1937 et le décret de 1938, mais elle n'est plus applicable dans son intégrité qu'au contrat d'apprentissage des métiers ne nécessitant pas un apprentissage méthodique et complet, aux établissements où ne sont employés que les membres de la famille et avec quelques réserves à l'apprentissage agricole.

---

(8) *D. P.*, 1929-4-353. *J. O.*, 20 janvier 1929.

PLAN

Il semble naturel, pour étudier du point de vue juridique le contrat d'apprentissage, d'adopter le plan logique et ordinaire utilisé pour l'examen d'un contrat c'est-à-dire :

Chapitre II. — Conditions et forme du contrat d'aptissage.

Chapitre II. — Conditions de forme au contrat d'apprentissage.

Chapitre III. — Conditions de fond du contrat d'apprentissage.

Chapitre IV. — Effets du contrat d'apprentissage.

Chapitre V. — Extinction du contrat d'apprentissage, juridiction compétente.

CHAPITRE PREMIER

NATURE ET OBJET DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Nature du contrat

Le contrat d'apprentissage, bien qu'il se rapproche du louage de services, de la vente, du mandat, et du contrat d'enseignement, ne se confond jamais avec eux et reste un contrat *sui generis*.

Il ressemble au louage en ce que l'apprenti rentre dans la catégorie des gens de travail, qui, aux termes de l'article 1779 du Code civil, s'engagent au service d'autrui ; c'est en quelque sorte un double louage de services, où le maître et l'enfant jouent tous les deux à la fois le rôle de bailleur et celui de preneur, il ressemble à la vente, en ce que les parents paraissent aliéner le temps et le travail de leur enfant, mais il en diffère en ce que cette sorte d'aliénation qui n'est pas une vente parce qu'il n'y a pas un prix remis en compensation par le maître n'est que temporaire, et que pendant sa durée elle produit des effets plus étendus qu'un louage d'industrie.

Il présente quelques analogies encore avec le mandat, en ce qu'à un certain point de vue, le maître peut apparaître comme le mandataire des parents du débutant, chargé par eux de lui enseigner un métier; et enfin avec la convention qui intervient entre le repré-

sentant légal d'un enfant et le directeur d'un établissement d'enseignement, qu'on désigne parfois du nom de contrat d'enseignement, par son objet du moins qui est le même pour l'apprenti, mais qui en diffère pour le maître en ce que sa rémunération sera une somme d'argent en cas d'enseignement et en tout ou partie au moins, le travail gratuit de l'élève au cas d'apprentissage.

En réalité l'apprentissage met en rapport deux personnes dont l'une s'engage à donner une formation professionnelle méthodique et complète à l'autre, qui s'oblige en retour à travailler pour elle ; le contrat d'apprentissage apparaît ainsi comme un contrat synallagmatique qui tient tout à la fois du contrat de travail et du contrat d'éducation, c'est en cela que réside son originalité.

Ce sont ces analogies d'une part, son aspect d'obligation conventionnelle de l'autre, qui font que ce contrat sera régi en dehors des lois spéciales par toutes les dispositions du droit commun contenues au livre III du Code civil « des Obligations ».

Il est synallagmatique, chacune des parties s'oblige envers l'autre à fournir certains services, comme tel les articles 1102 et 1104 du Code civil lui sont applicables; il sera nécessaire, lorsqu'on dressera un écrit, de rédiger pour sa validité autant d'originaux qu'il y aura eu de contractants ayant un intérêt distinct. Si le juge de paix, selon l'article 3 du chapitre 1er, livre 1er, titre Ier du Code du travail, place plusieurs enfants, un exemplaire sera nécessaire pour chaque enfant car ils ont un intérêt séparé ; si une caution est nécessaire un seul exemplaire est demandé pour la caution et l'apprenti (1).

(1) Art. 1325 du Code civil.

En vertu du même caractère, les causes de résolution propres à ces contrats lui seront applicables.

C'est aussi un contrat à titre onéreux et commutatif; chaque partie fournit et reçoit une prestation considérée par elle comme étant d'une valeur équivalente; dès lors si des conditions illicites, immorales et impossibles y sont insérées, elles entraîneront sa nullité et ne seront pas seulement réputées non écrites.

Il est contrat de bonne foi et se passe *intuitu personae*, devenant caduc au profit de la partie qui se serait trompée sur l'identité de la personne qu'elle croyait s'adjoindre comme auxiliaire ou se donner comme initiatrice.

Il est encore du droit des gens, ouvert aux étrangers comme aux nationaux.

Objet du contrat

L'objet essentiel du contrat d'apprentissage, c'est toujours l'acquisition par l'un des contractants, la prestation par l'autre des connaissances nécessaires à l'exercice d'une profession, quelles que puissent être les stipulations accessoires, prestations en nature ou en argent dues par l'apprenti ou sa famille, rémunération promise au contraire à l'apprenti au bout d'un certain temps, logement, etc...

Cependant les définitions du contrat d'apprentissage données par les lois de 1851 et 1928 sont bien différentes.

Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un fabricant, un chef d'atelier ou un ouvrier s'oblige à enseigner la pratique de sa profession à une autre personne, qui s'oblige en retour à travailler pour lui, le tout à des conditions et pendant un temps conve-

nus, dit la loi de 1851, tandis que celle de 1928 pose la définition suivante: « Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement, industriel ou commercial, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre qui s'oblige en retour à travailler pour lui, le tout à des conditions et pendant un temps convenus » (art. 1er, livre 1er, titre Ier du Code du travail).

Dans la rédaction de l'article 1er de la loi du 1928, « la formation professionnelle méthodique et complète » est substituée « à l'enseignement de la pratique de la profession » dans la loi de 1851, ce sont les mots essentiels, ils désignent l'objet du contrat, la notion de l'apprentissage a évolué.

Dans la note explicative qui précède le questionnaire de l'enquête ouverte à la demande de la commission permanente du Conseil supérieur du travail sur l'extension du champ d'application des dispositions légales concernant le contrat d'apprentissage, le Ministre du Travail dit : « La Direction de l'enseignement technique, conviée aux séances de la commission permanente du Conseil supérieur du travail, a affirmé que la loi du 20 mars 1928 étant d'ordre public, toute convention ne répondant pas à la définition prévue par la dite loi ne pouvait être considérée comme un contrat d'apprentissage et qu'il ne pouvait y avoir d'apprentissage qu'en vertu d'un tel contrat (2). »

La législateur du décret-loi du 24 mai 1938 a adopté sur ce point la même position que celui de la loi du 20 mars 1928, il s'est désintéressé de l'apprentissage dans les métiers qui n'exigent pas une formation professionnelle méthodique et complète. L'article 12 dis-

(2) C. S. T., 33e session, novembre 1929, compte rendu, p. 93.

tingue entre les métiers « comportant un apprentissage méthodique et complet et ceux qui ne comportent pas un tel apprentissage ».

L'apprentissage n'est obligatoire que dans les premiers.

Que faut-il entendre par « formation professionnelle méthodique et complète » ?

Le décret du 9 janvier 1926 (3), relatif à la taxe d'apprentissage, est le premier texte réglementaire dans lequel apparaisse l'expression « formation professionnelle méthodique et complète ».

D'après la Direction de l'enseignement technique (4) cette formation correspond à la conception nouvelle que M. Labbé, directeur général de l'enseignement technique, a développée dans son livre sur *L'apprentissage et la taxe d'apprentissage* (5) : « L'esprit dans lequel l'apprentissage doit être conçu et donné diffère, on ne peut plus se contenter de faire acquérir à l'enfant, à l'apprenti, l'habileté manuelle seule, la partie mécanique du métier ; on doit l'élever au-dessus de cette pratique, c'est-à-dire lui faire connaître et comprendre les principes sur lesquels le métier s'appuie; on ne se bornera pas à lui indiquer des méthodes, mais on lui en fera voir les raisons, de telle sorte qu'il puisse s'en inspirer en les adaptant, au besoin, aux cas nouveaux qui peuvent se présenter.

« Ainsi, on ne devra jamais perdre de vue que l'éducation de l'esprit doit marcher de pair avec l'éducation de la main. »

---

(3) *D. P.*, 1926-4-209-214.
(4) C. S. T., 33e session, 1929.
(5) Labbe. — *L'apprentissage et la taxe d'apprentissage*, p. 19.

Les travaux préparatoires de la loi du 20 mars 1928 confirment-ils la thèse de la Direction de l'enseignement technique ? La modification apportée au texte de 1851 émane de la commission de l'enseignement et voici comment elle est expliquée par la rapport de M. Cuminal (6) : Tout l'effort de l'Administration de l'enseignement technique et du Conseil supérieur a porté sur le point capital, que l'apprentissage à l'atelier devait embrasser une série d'exercices méthodiques, qu'il devait porter non sur une partie du métier, comme les gestes élémentaires du manœuvre spécialisé, mais sur un métier ou une profession constituant un tout de manière à donner à ceux qui les exercent le caractère d'ouvrier qualifié, enfin que cet apprentissage devrait être éclairé par des connaissances appropriées formant une initiation professionnelle ; suivant les formules toujours vraies, le travailleur « doit dominer son œuvre au lieu d'être dominé et les soins de sa préparation professionnelle doivent aller de pair, ce résultat sera atteint si aux termes « la pratique d'une profession » on substitue ceux « formation professionnelle méthodique et complète ».

Mais au cours de la discussion au Sénat (7) des précisions ont été données qui tendent à atténuer notablement les obligations nouvelles imposées aux maîtres d'apprentissage. Le rapport de la Commission de l'enseignement, et même le texte de la loi de 1928, se réfèrent expressément à la loi du 25 juillet 1919 (loi Astier) et aux cours professionnels obligatoires (8). « Là où les cours ne sont pas obligatoires, organisés, observa M. Couturier, on ne pourra faire grief au

(6) Rapport précité, p. 7.
(7) Cf. Séance du 1er mars 1927. *J. O.*, Déb. parl., Sénat, p. 151.
(8) *D. P.*, 1920-4-381.

patron de ne pas assurer la formation théorique de l'apprenti (9). »

Il faut donc dire que l'interprétation de la Direction de l'enseignement technique dépasse certainement la pensée du législateur. Celui-ci n'a pas entendu bouleverser la notion traditionnelle de l'apprentissage mais seulement accommoder le contrat d'apprentissage aux obligations que la loi organique de l'enseignement technique imposait par ailleurs aux maîtres et aux apprentis.

L'enseignement pratique du métier reste le fond de l'apprentissage. Le complément d'instruction théorique destiné à parachever la formation professionnelle, c'est dans les cours professionnels prévus par la loi Astier qu'il doit être donné.

Le patron est tenu par la loi du 25 juillet 1919 d'assurer l'assiduité de ses apprentis aux cours obligatoires, la loi du 20 mars 1928 ne l'oblige pas à donner lui-même l'instruction en vue de laquelle ces cours sont institués, aller au delà ce serait rendre l'apprentissage, au sens légal du mot, impossible dans les industries qui manquent de moyens nécessaires à la formation méthodique et complète telle que la comprend la Direction de l'enseignement technique. Tel est le cas de l'artisanat rural qui ne dispose pas, et d'ici longtemps ne disposera pas, de cours professionnels organisés.

En réalité, une formation méthodique est une formation pratique et progressive allant du plus simple au plus compliqué et une formation complète ne consiste pas en un simple dressage, mais en une véritable éducation professionnelle. Or une éducation pro-

---

(9) Rapport précité, p. 7.

fessionnelle complète doit porter non seulement sur la pratique d'un métier, mais encore sur un minimum de connaissances théoriques.

Cette nouvelle définition du contrat d'apprentissage n'a pas toujours été bien accueillie, la 2e Conférence interprofessionnelle de l'apprentissage, qui s'est tenue les 13, 14 et 15 décembre 1928, « considérant que la notion de « formation professionnelle méthodique et complète », substituée dans la définition légale du contrat d'apprentissage, à la notion traditionnelle « d'enseignement pratique de la profession », est imprécise, dans beaucoup de cas irréalisable, et donne prise à l'arbitraire — qu'elle repose sur une confusion entre la connaissance pratique du métier, objet propre de l'apprentissage, et les notions générales données dans les cours professionnels dont l'obligation existe en vertu de la loi du 25 juillet 1919 indépendamment du contrat d'apprentissage ». émet le vœu: « que les dispositions du chapitre 1er du livre 1er, titre Ier du Code du travail, modifiées par la loi du 20 mars 1928, soient amendées notamment par un retour dans la définition du contrat d'apprentissage à la notion de l'enseignement pratique de la profession » (10).

Ce vœu n'a pas été satisfait, il est indiscutable que la nouvelle définition de l'apprentissage réalise un progrès, l'apprenti ne se contentera plus d'apprendre d'une façon mécanique le métier, les cours qu'il suivra, quand il y en aura, lui permettront de comprendre la technique du métier, son travail lui sera ainsi plus agréable, il pourra de plus alors essayer d'y apporter des améliorations, le niveau intellectuel de l'ouvrier pourra ainsi s'élever. Même, si on ne peut

(10) Cf. 2e *Conférence interprofessionnelle de l'apprentissage*, 13, 14 et 15 décembre 1928, p. 176.

espérer qu'il en sera ainsi pour tous les apprentis, mais seulement pour une minorité, la nouvelle définition est préférable à l'ancienne qui donnait à l'apprentissage un rôle trop rudimentaire.

Cependant la loi du 27 août 1940 [11] organisant la formation professionnelle et l'utilisation des jeunes gens dans l'agriculture, est ainsi rédigée dans son article 2 : « Tout cultivateur ou artisan rural donnant, dans les conditions fixées par la présente loi, une formation professionnelle à un apprenti, qui s'oblige en retour à travailler pour lui pendant une durée au moins égale à un an, recevra de l'Etat... » Ainsi, elle n'emploie plus les termes de « formation professionnelle méthodique et complète », il est vrai qu'il ne s'agit pas expressément de contrat d'apprentissage.

Champ de l'apprentissage. — La nouvelle définition du contrat n'a pas seulement modifié l'objet du contrat, le nouveau texte correspond en outre à l'extension du champ de l'apprentissage et à une conception nouvelle de ses modalités.

L'apprentissage de la loi de 1851 correspond encore à l'état artisanal, les dispositions légales étaient appropriées au cadre de l'atelier familial. La loi de 1928 fait passer l'apprentissage de l'état artisanal à l'état industriel.

L'engagement contracté par celui qui prend un apprenti n'est pas nécessairement d'enseigner lui-même, mais de donner ou faire donner la formation professionnelle, si l'artisan et le façonnier exercent eux-mêmes le rôle du maître d'apprentissage, le chef d'établissement peut sous sa propre responsabilité confier l'apprenti à un chef d'atelier, un ouvrier ou un employé.

---

(11) *J. O.*, 30 août 1940. *D. P.*, 1940-4-363.

Le chef d'établissement peut être un commerçant ou un industriel, la loi de 1928 a étendu au commerce ainsi qu'à l'apprentissage pratiqué dans la famille les règles relatives à l'apprentissage applicables à l'industrie seule jusqu'alors.

Il n'y a aucune raison en effet que le commerce en soit exclu, on ne naît pas commis, vendeur, employé de banque, on le devient.

L'assimilation de l'apprentissage commercial à l'apprentissage industriel est une manifestation de la tendance générale de la législation du travail à étendre son application au commerce.

Un amendement déposé par M. Mauger englobait l'apprentissage agricole dans cette réglementation ; il fut disjoint (séances des 8 et 24 février 1927) (12), mais la loi du 18 janvier 1929 (13) soumet l'apprentissage agricole à la loi de 1928 avec certaines réserves.

La loi n'est pas applicable aux professions libérales, de même les professions manuelles qui par leur nature se rapprochent des professions libérales, celle de dentiste par exemple, ne peuvent donner lieu à un contrat d'apprentissage (14), ainsi que celle d'élève en pharmacie, clerc de notaire ou secrétaire d'un avocat.

Ne sont point non plus considérés comme apprentis les enfants travaillant dans un établissement de bienfaisance laïque ou religieux dont le but n'est point de réaliser des bénéfices sur le produit du travail, mais bien de procurer l'éducation ou l'instruction professionnelle (15). La définition de l'apprentissage comprend deux engagements réciproques, les enfants reçus dans un établissement de bienfaisance pour y

---

(12) *J. O.*, 9 février 1927, p. 62.
(13) *J. O.*, 20 janvier 1929. *D. P.*, 1929-4-353.
(14) *D. P.*, 1892-2-616.
(15) Cass., 2 août 1889. *D.*, 89-1-85.

apprendre un état, n'ont la qualité légale d'apprenti que si ce lien réciproque existe mais non si l'établissement instruit l'enfant sans être assuré de son travail et par pure bienfaisance.

Elle n'est pas applicable non plus aux apprentis qui reçoivent leur éducation professionnelle dans une école d'apprentissage.

La question de l'extension aux professions libérales et aux écoles d'apprentissage, de la législation concernant le contrat d'apprentissage, était posée dans le questionnaire ayant précédé l'enquête faite par le Conseil supérieur du travail en 1929 (16). Ce questionnaire était adressé aux Chambres de Commerce, aux Organisations ouvrières, aux Conseils de prud'hommes et aux Commissions départementales du travail.

Les arguments invoqués pour ou contre cette extension sont faibles.

En faveur de l'application des dispositions légales dont il s'agit aux professions libérales, on fait remarquer dans les réponses au questionnaire, qu'elle ne présenterait pas plus de difficultés dans les professions libérales que dans l'industrie ; beaucoup de professions libérales ont un caractère industriel ou commercial très marqué ; la législation du contrat d'apprentissage doit s'appliquer dans les professions libérales chaque fois qu'il existe entre employeur et employé des rapports analogues à ceux existant entre maître et apprenti, en particulier aux banques ; il y a des salariés qui travaillent indifféremment dans l'industrie, le commerce ou les professions libérales, tel est le cas des mécaniciens dentistes ; les enfants qui apprennent cette profession doivent être protégés par les mêmes lois, quel que soit leur employeur.

---

(16) C. S. T., 33e session, 1929, p. 20.

Contre cette extension, les arguments étaient les suivants :

Les professions libérales où les employés peuvent être assimilés aux travailleurs de l'industrie ou du commerce sont rares; la qualité d'apprenti est difficile à déterminer dans ces professions ; dans beaucoup de professions libérales le personnel employé est recruté à la suite d'examens ou de stages et non après apprentissage au sens normal du mot, les enfants employés dans les études de notaire ne sauraient être considérés comme des apprentis, il en est de même pour ceux qui travaillent dans les pharmacies ; l'apprentissage dans les professions libérales ne serait possible que dans les grandes villes ; la législation actuelle du contrat d'apprentissage ne peut que soulever des difficultés, il est donc inutile d'étendre son application ; les employés intéressés n'ont d'ailleurs rien demandé.

En ce qui concerne les écoles d'apprentissage, les arguments pour l'extension se résument ainsi : les écoles d'apprentissage doivent être assimilées aux chefs d'entreprises ; les écoles doivent donner l'exemple ; il convient de prendre des mesures pour que dans les écoles l'enseignement pratique ne soit pas négligé au profit de la théorie ; il s'agit d'une garantie utile à donner aux élèves des écoles d'apprentissage ; en ce qui concerne les écoles privées il convient que le travail de l'apprenti ne soit pas détourné de son but d'enseignement pour servir à accroître le gain de l'établissement; les écoles qui sont la propriété d'un ou de plusieurs industriels ou commerçants doivent être assimilées à des entreprises industrielles ou commerciales et la loi du 20 mars 1928 doit leur être appliquée.

En retour, les arguments contre cette application sont nombreux : l'école n'est par un employeur ; le patron est personnellement intéressé à l'apprentis-

sage, l'école ne l'est pas, il convient de ne pas dénaturer le rôle désintéressé des maîtres, ce serait détruire le crédit des écoles ; le lien entre l'école et ses élèves n'a aucun rapport avec le contrat d'apprentissage ; dans l'industrie le contrat d'apprentissage est en quelque sorte la préparation et la première forme du contrat de travail. La situation n'est pas la même dans les écoles d'apprentissage où il n'existe que des liens entre maîtres et élèves, toute assimilation de ces liens avec ceux résultant de contrats d'apprentissage serait inexacte en droit et contraire à la réalité ; la mesure proposée serait sans intérêt pratique; ce serait une gêne pour les écoles, une cause de difficultés et de contestations: faudrait-il admettre que le directeur d'une école professionnelle doive avoir recours au conseil de prud'hommes ou au juge de paix pour se débarrasser d'un élève dont la conduite laisserait à désirer ; dans les écoles, en particulier dans celles de l'Etat, les enfants et leurs parents ont des garanties suffisantes.

En considération de ces arguments, le Conseil supérieur du travail a, en 1929, adopté le vœu suivant : « Le Conseil supérieur du travail émet le vœu que les dispositions du Code du travail concernant le contrat d'apprentissage soient rendues applicables par une loi spéciale aux professions libérales, que ces dispositions soient applicables quand l'apprenti reçoit son éducation professionnelle dans une école publique ou privée » (17).

Mais aucun texte de loi n'a donné satisfaction à ce vœu, les professions libérales et les écoles d'apprentissage restent en dehors de l'application des textes concernant le contrat d'apprentissage, ce qui est très

(17) C. S. T. précité p. 18.

regrettable, car ces apprentis ont tout autant besoin de protection que les autres.

La loi du 21 mars 1941 [18] relative à la situation au regard de la législation du travail de certaines catégories de travailleurs, a étendu aux salariés des offices publics et ministèriels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et association, de quelque nature que ce soit, de nombreuses dispositions du Code du travail, mais le titre I^er^ du livre 1^er^, concernant le contrat d'apprentissage, n'a pas fait l'objet d'une mesure d'extension; on a voulu éviter semble-t-il qu'une confusion ne s'établisse entre les dispositions dont il s'agit et les règles particulières à la formation professionnelle du personnel des offices publics et ministériels (loi du 2 août 1902 pour le notariat).

Cependant il est permis d'envisager une modification prochaine de cette loi qui précisera que dans les professions libérales les apprentis apprenant un métier pour lequel l'enseignement technique a prévu un certificat d'aptitude professionnelle seront soumis aux dispositions du titre 1^er^ livre 1^er^ du Code du travail.

---

(18) *J. O.*, 9 avril 1941, p. 1523.

CHAPITRE II

CONDITIONS DE FORME DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Sous l'ancien régime, les conditions du contrat d'apprentissage devaient être consignées par écrit, écrit déposé aux archives de la corporation (1).

Le législateur de 1851, dans le but d'amener une grande diffusion du contrat d'apprentissage, en a ouvert à tous l'accès en n'assujettissant sa formation à aucune règle étroite et en évitant de faire de sa constatation dans un brevet, comme sous l'ancien droit, une condition essentielle à sa validité.

Cette loi qui faisait du contrat, jadis solennel, une convention dont la formation verbale devenait possible, n'a pas été admise sans discussion.

Le projet du ministre Dumas (2) était ainsi conçu dans son article 11 : « Le contrat d'apprentissage doit être formé par écrit ». Le projet s'inspirait d'un motif juridique d'analogie avec la loi du 22 Germinal an XI, qui exige un écrit chaque fois qu'un ouvrier même majeur s'engage au service d'un maître pour plus d'une année. Or ici l'enfant mineur incapable est engagé pour une durée supérieure à un an. Le projet Dumas ne fut pas accepté et l'article 2 de la loi de 1851, rédigé à la suite d'un amendement déposé à la

(1) Levasseur, t. I, p. 301.
(2) Précité, p. 7.

seconde lecture par M. Valette, proclame pour la formation de ce contrat la liberté la plus grande. « Le contrat d'apprentissage est fait par acte public ou acte sous-seing privé, il peut être aussi fait verbalement, mais la preuve testimoniale n'en est reçue que conformément au titre du Code civil : Des contrats et des obligations conventionnelles en général. »

Exigence de l'écrit

La loi de 1928 a donc innové en décidant dans l'article 2 nouveau, livre 1er, titre Ier du Code du travail : que le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit, soit par acte authentique, soit par acte sous-seing privé, il doit être obligatoirement rédigé dans la quinzaine au plus tard de sa mise à exécution, faute de quoi l'employeur et le représentant de l'apprenti sont passibles de peines de simple police.

Valeur au moment du vote.

La valeur de cette innovation fut vivement contestée. M. St-Maur (3) fit observer, lors de la discussion au Sénat, que le contrat non écrit avait l'avantage de mieux s'adapter aux usages; si désormais un artisan s'avise de prendre un apprenti sans passer d'écrit, va-t-on le traduire devant le tribunal de simple police? Si oui, les petits industriels renonceront à former des apprentis, sinon la loi restera lettre morte.

A ces arguments M. Serre, président de la commission du commerce, répondit, faisant valoir les avantages du contrat écrit : « L'apprentissage se meurt en France, moins par la faute des patrons que par celle

(3) *J O.*. 1er mars 1927, Débats parlementaires, p. 159.

des parents qui veulent que leurs enfants touchent immédiatement des salaires, il importe donc de prendre des précautions pour empêcher la rupture abusive des contrats d'apprentissage à l'instigation des parents ; or des sanctions ne sont possibles que si le contrat est constaté par un écrit en forme ayant date certaine. Celle-ci résulte des visas apposés par les maires ou, à leur défaut, par les secrétaires des conseils des prud'hommes ou greffiers de justice de paix.

Après promulgation de la loi.

Au Conseil supérieur du travail, après la promulgation de la loi, à la session de novembre 1929 (4), un inspecteur divisionnaire du travail témoignait dans le même sens et indiquait les motifs de l'hostilité patronale à l'encontre des contrats écrits : « l'apprentissage n'étant pas obligatoire, beaucoup d'employeurs font passer le souci de leur tranquillité avant l'intérêt futur de leur profession et renoncent à faire des apprentis pour n'avoir pas à signer de contrat ».

De même, dans le compte rendu de la 2e Conférence interprofessionnelle de l'apprentissage, tenue les 13, 14 et 15 décembre 1928, on peut lire (5) : « L'obligation du contrat écrit va à l'encontre de son but. Le contrat écrit n'est pas dans les mœurs. Le législateur de 1928 s'est exagéré les insuffisances du contrat verbal, il a donné lui-même la meilleure démonstration de la possibilité de procurer autrement que par écrit l'existence d'un contrat d'apprentissage, pour faire condamner à une amende de simple police, l'employeur et les

(4) C. S. T., 33e session, nov. 1929, p. 13, 17, 18.

(5) *Deuxième Conférence interprofessionnelle de l'apprentissage*, 13, 14, 15 décembre 1928, p. 164.

parents coupables de n'avoir pas rédigé le contrat dans la quinzaine de sa mise à exécution, il faudra bien que l'officier de police judiciaire, la loi de 1928 ayant omis d'habiliter les inspecteurs du travail pour cette attribution, rapporte la preuve de l'existence du contrat.

Il serait aisé de donner au contrat verbal le degré de certitude désiré en tirant parti du livret individuel prévu par les articles 88 et 89 du livre II du Code du travail, applicables à tous les mineurs de 18 ans employés dans l'industrie. La loi de 1928 impose aux chefs d'établissement l'obligation de faire mention du contrat d'apprentissage sur ces livrets; si l'on exigeait la double signature du patron et du représentant de l'apprenti, sous la mention d'entrée en apprentissage, on aurait le commencement de preuve par écrit qui supprime toute restriction à l'admission de la preuve par témoins ou par prescription de l'article 1347 du Code civil. »

Confirmation par les faits.

Les faits semblent avoir confirmé ces opinions, le nombre des contrats d'apprentissage passés ne s'est pas élevé après la loi de 1928 ; au contraire, en prenant pour exemple les chiffres cités par M. Jaussaud dans sa thèse, « Le rôle social du contrat d'apprentissage » (6), chiffres communiqués par l'Inspecteur du travail des Hautes-Pyrénées, on constate le nombre infime de contrats d'apprentissage passés, par rapport au nombre de salariés.

« En 1938, dans la ville de Tarbes et sa proche banlieue, comportant une population salariée d'environ

(6) Jaussaud. — Le rôle social de l'apprentissage, *Thèse*, Alger, 1940, p. 186.

8.000 personnes, on a relevé les chiffres suivants ayant trait au nombre de contrats déposés au greffe du Conseil des prud'hommes conformément à l'article 2 du livre 1er, titre Ier du Code du travail:

Industrie de l'alimentation	4
— du livre	8
— des vêtements et étoffes ..	33
— du textile	8
— des cuirs et peaux	8
— du bois	8
— des métaux	86
— du bâtiment	9
— des transports	14
Commerce de l'alimentation	3
Soins personnels	11
Commerce divers	42
	234

En réalité, les familles autant que les employeurs répugnent à se lier pour quelque durée ; les familles qui cherchent à ce que l'enfant apprenne sérieusement un métier sont rares, elles veulent plutôt qu'il acquiert vite un salaire et préfèrent le placer à leur gré chez le patron le plus offrant ; de même les employeurs bénéficient des imprécisions du contrat verbal, l'apprenti n'est qu'une main-d'œuvre à bon marché.

Interprétation.

L'établissement de l'obligation du contrat écrit d'apprentissage par la loi de 1928, si vivement discutée à la Chambre et au Sénat lors du vote, puis après sa promulgation, fut encore l'objet de controverses à propos de son interprétation, qu'on peut résumer ainsi : *l'obligation de l'écrit en matière de contrat d'apprentissage comporte-t-elle une sanction civile ?*

La Direction générale de l'enseignement technique professe, à cet égard, une doctrine que l'on trouve exposée dans la note du Ministre du Travail qui précède le questionnaire de l'enquête relative au contrat d'apprentissage (7).

La rédaction de l'écrit serait « une formalité substantielle, sans laquelle il n'y a pas d'apprentissage. La loi du 20 mars 1928 étant d'ordre public, toute convention ne répondant pas à la définition prévue par ladite loi, ne pouvait être considérée comme un contrat d'apprentissage, et qu'il ne pouvait y avoir d'apprentissage qu'en vertu d'un tel contrat. »

M. Luc (8) résumait l'opinion de l'Administration en une formule très nette « tout contrat d'apprentissage non écrit doit être considéré comme inexistant ».

Le Comité central interprofessionnel de l'apprentissage, estime au contraire que cette doctrine est inconciliable avec le texte même de la loi, son opinion a été ainsi développée, lors de la 2e Conférence interprofessionnelle de l'apprentissage, tenue les 13, 14 et 15 décembre 1928 (9) : « Si le contrat doit être obligatoirement rédigé dans la quinzaine de sa mise à exécution, c'est qu'il existe indépendamment de l'écrit, puisqu'il ne peut être mis à exécution qu'à condition d'exister, si la rédaction de l'écrit était une formalité substantielle, le contrat d'apprentissage serait un contrat solennel. Il n'apparaît pas que le législateur de 1928 ait eu une intention aussi exorbitante du droit commun — c'est pourtant en ce sens que MM. Colin et Capitant ont interprété la loi en classant le contrat d'apprentissage parmi les contrats solennels (10).

---

(7) C. S. T., p. 13, précité p. 18.
(8) C. S. T., p. 26, précité p. 18.
(9) *Deuxième Conférence interprofessionnelle de l'apprentissage*, 13, 14, 15 décembre 1928, p. 150.

L'intention du législateur peut être discutée en elle-même, elle n'en est pas moins certaine ; il a voulu renforcer le contrat d'apprentissage en contraignant les parties à prendre une connaissance précise de leurs droits et de leurs devoirs, en prévenant les mille difficultés qui se produisent toutes les fois qu'il y a contestation sur les conditions de l'apprentissage. L'obligation est imposée aux contractants de s'assurer une preuve écrite de leur contrat, elle répond à des considérations d'ordre général, c'est pourquoi elle a été assortie d'une sanction pénale.

Mais le lien contractuel est indépendant de la rédaction du contrat.

Une objection soulevée par M. le Sénateur Morand a amené, de la part de M. le Rapporteur de la Commission de législation, une explication qui coupe court à toute équivoque (11) :

« A côté de la convention et pour en administrer plus facilement la preuve, la Commission du commerce veut un écrit, il est bien entendu, indépendant de l'existence du contrat. Mon excellent collègue et ami a dit : « Comment ! Puisque l'écrit est partie essentielle de la convention ». Mais non, ce n'est pas une partie essentielle, la convention peut exister sans écrit et la meilleure preuve est que le texte de la Commission dit que l'écrit doit intervenir dans la quinzaine de sa mise à exécution. » Cette explication peut d'autant moins être récusée qu'elle a été immédiatement suivie du vote de l'article, si telle n'était pas réellement la volonté du législateur le texte renfermerait une véritable incohérence juridique.

Le contrat, même non écrit, doit donc produire entre

---

(10) Colin et Capitant. — *Cours de droit civil français*, t. II, 6e éd., 1931, p. 263.

(11) *J. O.*, Débats parlementaires, Sénat, 1927, p. 153.

les parties tous ses effets civils que la sanction pénale laisse intacts.

Tel est aussi l'avis des Chambres de Commerce [12] qui, parmi leurs vives critiques contre la loi de 1928, insistent surtout sur le danger qu'il y aurait à ce que l'apprentissage ne puisse faire l'objet, en dehors du dit contrat, d'aucune autre convention écrite ou verbale, expresse ou tacite: l'interprétation qui a été donnée de la loi semble dépasser la pensée du législateur. Celui-ci ne paraît pas avoir voulu bouleverser la notion traditionnelle de l'apprentissage. La faculté de passer des contrats verbaux doit être maintenue. L'obligation du contrat écrit va à l'encontre du but qu'on s'est proposé, le contrat écrit n'est pas dans les mœurs, pendant longtemps l'apprentissage de fait restera seul possible dans beaucoup d'établissements.

L'interprétation soutenue en particulier par le Comité central interprofessionnel de l'apprentissage et les Chambres de Commerce a prévalu et a été consacré par la Cour de Cassation par un arrêt de sa Chambre civile en date du 27 juillet 1938 (commune de Castellan contre Dellesta). « Si la loi du 20 mars 1928 édicte que le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit, elle ne subordonne pas la validité de ce contrat à la rédaction d'un écrit, elle n'en prescrit, l'établissement que dans la quinzaine de sa mise à exécution et elle ne frappe la contravention à ses dispositions que de peine de simple police, sans prononcer la nullité de la convention intervenue [13]. »

---

(12) C. S. T., p. 17, précité p. 18.

(13) Cass. civ., 27 juillet 1938. *S.*, 1938-1-245 ss., note *a*, *Gaz. Pal.*, 1938-2-663.

Dans le même sens : Cass. soc., 25 février 1939. *D. H.*, 1939, 229. *Gaz. Pal.*, 1939-1-796.

Cass. civ., 5 novembre 1940. *Gaz. Pal.*, 1940-2-207.

De même, voir : Dijon, 4 février 1930. *Gaz. Pal.*, 1930-1-593.

Trib. civ. St-Brieuc, 25 octobre 1938. *Gaz. Pal.*, 1939-1-55.

Contra, Lyon, 21 juin 1934. *Mon. Jud.*, Lyon, 1er mai 1936.

Puisque l'écrit n'est pas exigé pour la validité même du contrat, il l'est sans doute comme mode de preuve, car dans notre droit il ne peut servir qu'*ad solennitatem* ou *ad probationem*.

Rappelons que de droit commun, la preuve par écrit est exigée lorsqu'il s'agit d'un intérêt supérieur à 500 francs (14) ; cependant la preuve testimoniale est admise dans trois cas qui sont indiqués dans les articles 1347 et 1348 du Code civil :

1° S'il a été impossible de se procurer une preuve écrite de l'acte qu'on demande à établir ;

2° Si la preuve écrite qu'on s'était ménagée a péri par cas fortuit ;

3° S'il existe un commencement de preuve par écrit.

En matière commerciale, en règle générale, ces dispositions ne s'appliquent pas et les opérations commerciales peuvent se prouver d'une manière quelconque (15).

La loi du 22 février 1851, avait permis que ce contrat puisse être conclu verbalement, sous la réserve expresse que la preuve n'en serait reçue que « conformément au titre du Code civil », « Des contrats et des obligations conventionnelles en général », article 2.

La loi de 1928 a supprimé cette disposition et indique « le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit... »

Elle a pu vouloir édicter ainsi une certaine difficulté de preuve, par exemple exclure la preuve testimoniale.

Rien dans les travaux préparatoires de la loi ne permet d'appuyer cette opinion ; au contraire, le rapporteur de la Commission de législation au Sénat

---

(14) Art. 1341 du Code civil.
(15) Art. 1341 du Code civil. Art. 109 du Code de commerce.

déclare « à côté de la convention et pour en administrer plus facilement la preuve, la commission veut un écrit... » [16].

Aussi l'arrêt de Dijon du 4 février 1930 (Gros et Mutuelle générale française) décide que, « si la loi du 20 mars 1928 édicte expressément que le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit il n'en résulte nullement que la preuve ne puisse en être administrée autrement. La preuve pourrait être faite par voie d'enquête ». C'est l'application du droit commun, car le patron est commerçant et c'est l'apprenti qui demande à prouver contre lui.

Cet arrêt, comme nous l'expose la note non signée qui le suit, au *Sirey* [17], se justifie pleinement ; il résulte des travaux préparatoires [18] de la loi du 20 mars 1928 que l'inspecteur du travail peut, par tout les moyens, faire la preuve de l'existence du contrat d'apprentissage, puisqu'il est un tiers.

Dans les quinze jours, au début de l'apprentissage, il est difficile de ne pas reconnaître le même droit aux parties puisque la loi leur donne ce délai à compter de la mise à exécution du contrat pour constater par écrit l'existence de ce contrat.

Après cette date, si on n'admet plus la même solution, on se trouve en présence d'une anomalie : un même contrat qui a pu être prouvé par tous les moyens pendant les quinze premiers jours de sa mise a exécution et qui passé ce laps de temps ne pourrait plus être prouvé que par écrit. On l'a soutenu pourtant [19] ; il serait possible, dit-on, de développer en l'adaptant la distinction esquissée en matière de bail, dans les

---

(16) Rapport précité, p. 7.
(17) *S.*, 1931-2-112. *Gaz. Pal.*, 1930-1-593.
(18) *Lois annotées*, 1929, p. 1886, note 9.
(19) *Rev. trimestr. du Droit civil*, 1927, p. 563.

articles 1715 et 1716, l'existence du contrat d'apprentissage ayant reçu un commencement d'exécution pourrait être établie par tous moyens, tandis que ses conditions ne pourraient l'être que par la production de l'écrit; de la sorte on comprendrait qu'on frappât de peines l'absence d'écrit parce qu'il en résulterait une impossibilité de prouver les clauses particulières d'un contrat dont l'exécution ponctuelle intéresse le développement économique du pays.

On ne peut accepter cette interprétation, exorbitante du droit commun, bien qu'elle soit satisfaisante pour l'esprit et permette l'application de la sanction pénale plus facilement, car rien dans la loi, ni dans les travaux préparatoires ne le permet.

Le législateur n'a pas vu l'exacte portée de la disposition qu'il inscrivait dans la loi, il a voulu un écrit et il a voulu permettre aux inspecteurs du travail de faire la preuve, en l'absence d'écrit, de l'existence du contrat. Il serait extraordinaire qu'il ait voulu refuser aux apprentis, à défaut d'écrit, le droit de faire cette même preuve lorsqu'ils ont intérêt à le faire. C'est en appuyant sur cette volonté vraisemblable que la Cour de Dijon s'est prononcée dans le sens de la preuve par tous les moyens.

On peut citer encore une décision du Tribunal civil de St-Brieuc (20) (Tilly, ès qual. Boulion et Cie d'assurances, l'Assurance générale française) : « La preuve par témoins est recevable lorsqu'il existe un commencement de preuve par écrit et le relevé des salaires signé du patron peut être considéré comme constituant un commencement de preuve par écrit de la qualité d'apprenti, lorsque par la modicité des dits,

(20) Trib. civ. St-Brieuc, 9 nov. 1938. *Gaz. Pal.*, 1938-1-53.

salaires ce relevé rend très vraisemblable cette qualité. »

Enfin la Cour de cassation, dans un arrêt du 25 février 1939 ([21]), l'admet implicitement en déclarant : « D'autre part les juges du fond peuvent légalement considérer comme un commencement de preuve par écrit, autorisant la preuve par témoins ou par présomptions du contrat d'apprentissage, la décharge donnée par l'intéressé du livret de travail constatant qu'il avait reçu son livret d'apprenti alors qu'ils ne se fondent pas sur les seules mentions du livret de travail ».

Il semble même qu'on peut aller plus loin et décider que la preuve par témoins sera recevable en vertu de l'article 1348 du Code civil qui prévoit l'impossibilité pour les parties de se procurer un écrit.

La jurisprudence a toujours admis que le contrat de travail peut se prouver par témoins, en raison du fait qu'il n'est pas d'usage de rédiger un contrat par écrit et que l'ouvrier est dans l'impossibilité morale de se procurer un titre. L'apprenti l'est encore plus, puisque seuls son patron et son représentant légal sont chargés par la loi du soin de rédiger cet écrit.

Ainsi, l'écrit prescrit par la loi du 1928 n'est exigé ni pour la validité du contrat d'apprentissage, ni pour sa preuve, mais nous ne dirons pas avec M. Demogue ([22]) : « Comment tenir compte d'un texte qui n'a pas au moins comme sanction une certaine difficulté de preuve, autant rayer le texte ».

Il semble plutôt que cet écrit ne serait qu'une formalité intrinsèque d'ordre administratif, de même qu'en matière de contrat de travail des salariés étran-

---

(21) Cass. soc., 25 février 1939. *Gaz. Pal.*, 1939-1-796. *D. H.*, 1939, 229.

(22) *Rev. trim. de Droit civil*, 1930, p. 405.

gers (art. 1er et 7 du décret du 10 juillet 1929) (23), de sorte qu'après la loi de 1928 comme avant, le contrat d'apprentissage pourrait être prouvé par tous les moyens, conformément au droit commun. L'écrit ne serait que la condition de certains avantages spéciaux, mais il n'affecterait ni la substance du contrat, ni ses possibilités de preuve; il aurait donc une utilité analogue, quoique non identique, à celle qui se rencontre dans les contrats de vente d'immeubles ou de constitution de droits réels immobiliers: dans ces contrats, l'absence d'écrit entraînant défaut de publicité, minimise les effets de l'acte juridique sans davantage l'invalider, ni en paralyser nécessairement la preuve.

Ainsi l'assistance aux familles nombreuses n'est étendue aux enfants de 13 à 16 ans que si un contrat d'apprentissage a été passé par écrit (loi du 14 juillet 1913 (24), modifiée en dernier lieu par celle du 16 avril 1930) (25) ; de même, la loi sur les assurances sociales, fait bénéficier les orphelins de 13 à 16 ans de la pension prévue, à condition qu'un contrat d'apprentissage ait été passé par écrit (loi du 5 avril 1928 (26), modifiée par le décret du 28 octobre 1935 (27)).

Sanction pénale.

En réalité le législateur a voulu que les parties d'un contrat d'apprentissage en préconstituent la preuve et pour s'en assurer il a sanctionné pénalement le défaut d'écrit. Par les peines de simple police qu'il édicte (28) il protège les parties contre leur propre imprudence,

(23) *D. P.*, 1929-4-271.
(24) *D. P.*, 1915-4-81.
(25) *D. P.*, 1930-4-298.
(26) *D. P.*, 1929-4-169 et 240.
(27) *D. P.*, 1935-4-504.
(28) Article 2, chapitre 1er, titre 1er, livre 1er, Code du travail.

mais aussi, et c'est par là que se justifie la peine, il protège la société, car l'intérêt général exige que la formation professionnelle des jeunes gens soit favorisée, donc que la preuve des contrats d'apprentissage soit facilement administrée pour qu'ils produisent leur plein effet.

Jusqu'à présent la loi pénale se bornait à protéger contre toute altération la preuve des actes juridiques; le législateur s'engage dans une voie nouvelle en frappant de peines le défaut de préconstitution de la preuve.

L'efficacité de cette mesure est, nous dit M. Voirin [29], fonction de la praticabilité de l'application des peines édictées ; or étant donné que l'application de la peine se trouve très étroitement placée sous la dépendance des règles de droit civil, l'efficacité de la réforme varie, suivant la portée qu'on reconnaîtra au point de vue civil à l'obligation de constater par écrit le contrat.

Envisageons, bien que nous ayant déjà tranché la question, les divers cas possibles, afin de confirmer notre opinion.

L'écrit n'est pas exigé *ad solemnitatem*, nous avons vu que cette opinion peut être écartée grâce aux déclaration très nettes du rapporteur.

Si l'écrit était un procédé de preuve toujours nécessaire pour établir l'infraction, il faudrait nécessairement prouver le contrat et il est admis que la preuve des contrats ne peut être administrée devant les juridictions répressives que conformément au système probatoire du droit privé [30]. Dès lors cette solution

---

(29) Voirin. — La sanction pénale du défaut d'écrit en matière d'apprentissage, chronique, *D. H.*, 1931, p. 29.

(30) Garçon. — Code pénal annoté, sur l'art. 408, p. 82.

paraît impraticable, car les seuls moyens de preuve seront l'aveu et le serment.

L'écrit exigé n'a aucun rapport avec les règles de formation et de preuve du contrat, ce n'est qu'une formalité extrinsèque d'ordre administratif.

M. Voirin pense que c'est là une solution inadmissible. Le législateur a voulu consolider une situation contractuelle intéressant l'ordre public, en mettant un terme à la pénurie de moyens probatoires qui en l'absence de preuve préconstituée en favorisait la rupture ou la déviation. De deux choses l'une, dit-il, ou bien la pénurie de moyens probatoires était réelle, mais sera-t-elle moindre devant les juridictions répressives que devant les juridictions civiles et l'application de la peine ne se trouvera-t-elle pas paralysée au même degré que l'exécution du contrat, ou bien au contraire estime-t-on que la preuve du contrat sera, malgré l'absence d'écrit, facilement administrée en vue de la répression du défaut de préconstitution; mais alors, ajoute-t-il, à quoi bon organiser cette répression; elle perd toute raison d'être, car une égale facilité de preuve doit se rencontrer, les circonstances étant les mêmes, lorsqu'il s'agit de poursuivre au civil l'exécution du contrat et d'en assurer la stricte observation.

Il nous semble, au contraire, que malgré la difficulté de faire la preuve du contrat pour appliquer la sanction pénale, le rôle de l'écrit ne sortant pas du droit commun de l'article 1341 du Code civil et de l'article 109 du Code de commerce, cela n'empêcherait pas cette sanction de jouer et de toucher son but qui est de pousser les parties à préconstituer la preuve du contrat.

Difficultés d'application.

L'application de la pénalité soulève des questions pratiques dont on ne saurait trop souligner l'importance. Le texte indique avec clarté que la contravention prévue consiste dans le fait de n'avoir pas rédigé par écrit un contrat d'apprentissage dans la quinzaine de sa mise à exécution. Mais pour qu'il y ait contravention, il est nécessaire que le contrat intervenu entre le patron et les représentants de l'apprenti soit un contrat d'apprentissage répondant à la définition légale ; la pénalité ne s'appliquerait pas au cas où le patron s'engagerait simplement à enseigner la pratique de la profession, à plus forte raison si l'enfant est embauché sans engagement formel de lui apprendre le métier, dans le cas de simple apprenti de fait.

Autre difficulté, la pénalité sera-t-elle applicable au patron qui présentera un contrat signé par lui, mais sur lequel le représentant de l'apprenti a refusé d'opposer sa signature ?

Oui, car la signature des deux parties est nécessaire pour qu'il existe un contrat écrit, donc la prescription légale n'est pas satisfaite. Le patron ne peut même pas invoquer sa bonne foi, puisqu'en matière de contravention l'infraction est punissable indépendamment de toute mauvaise foi. La pénalité sera appliquée aux deux parties quoiqu'en réalité une seule soit fautive. C'est la conséquence de la nature même de la contravention créée par la loi de 1928 et qui par la solidarité qu'elle établit entre deux assujettis, sans égard à la bonne volonté témoignée par l'un d'eux, est sans exemple dans la législation pénale.

Enfin la pénalité est-elle applicable quel que soit l'âge de l'apprenti ?

L'âge légal de celui-ci, toutes les fois qu'il a été l'objet d'une détermination légale et réglementaire, a toujours été fixé à 18 ans (loi du 21 mars 1928, décret du 8 janvier 1926) ; le livret individuel auquel se réfère le dernier alinéa de l'article 2 du Code du travail est spécial au mineur de 18 ans. Cependant, vu la généralité de la loi, on ne peut limiter ainsi l'application de la peine.

En résumé, l'application de l'article 2, livre 1er, titre Ier du Code du travail donne prise à l'arbitraire qui, en matière répressive, devrait être rigoureusement exclu.

Deux points sont certains en ce qui concerne le champ d'application de cette sanction, en raison de l'interprétation restrictive qui doit être donnée à tout texte pénal :

1° La peine de simple police n'est pas applicable dans le cas de non déclaration par les père, mère ou tuteur qui entendent l'employer comme apprenti. La déclaration prescrite par l'article 2 du Code du travail, que nous étudierons plus loin, assimilée à un écrit, est bien dite obligatoire, mais aucune sanction pénale n'est prévue et il n'est pas permis d'étendre par analogie celle qui a été édictée pour la rédaction du contrat écrit.

2° En l'absence de toute disposition expresse, soit dans le chap. 1er du livre 1er, titre Ier du Code du travail, soit dans le livre II, la peine de simple police n'est pas applicable au chef d'établissement qui n'aurait pas mentionné le contrat d'apprentissage sur le livret individuel, se bornant à y inscrire la date d'entrée à l'atelier conformément à l'art. 89 du livre II, titre III du Code du travail.

Il paraît également certain que l'aggravation de la pénalité en cas de récidive ne s'applique pas à cette

contravention, faute de référence à l'article 2, introduite dans l'article 99 du livre 1er, titre IV du Code du travail, qui fixe les règles de la récidive.

Toutes ces difficultés expliquent le peu de succès remporté par cette innovation, aucune décision n'en fait application et le Conseil supérieur du travail, dans sa séance du 18 mars 1930, a repoussé le maintien de la sanction pénale de la non rédaction du contrat par écrit. Il exigeait en même temps que le contrat d'apprentissage soit constaté par écrit « à peine de nullité » (31).

C'est dans le même sens qu'un projet de loi a été déposé en vue de modifier les dispositions du Code du travail relatives à l'apprentissage et d'unifier ces dispositions avec celles du droit local d'Alsace et de Lorraine (32). Désormais le contrat d'apprentissage devra être constaté par écrit à peine de nullité. Le défaut d'écrit cesse d'être sanctionné pénalement.

MM. Ingrand et Celier, dans leur rapport au Conselil national économique (33), considèrent de même que loin de supprimer l'obligation d'un contrat écrit, il faut la renforcer.

Voici en quels termes ils s'expliquent :

« L'exigence d'un contrat écrit fixant avec précision les obligations respectives de l'employeur et de l'apprenti doit être plus stricte.

« Si l'on veut accomplir un effort réellement efficace pour le développement et l'amélioration de l'ap-

---

(31) *J. O.*, 19 novembre 1930, p. 12869.

(32) *Docum. parlement.*, Chambre, Annexe n° 2089, session ordinaire, 1937, p. 371.

(33) Ingrand et Celier. — Le problème de l'apprentissage dans les professions industrielles et commerciales. Rapport présenté au C.N.E. et conclusions adoptées par lui dans sa session des 28 et 29 mars 1938. Imprim. administr. Melun, 1938, p. 38.

prentissage, il convient de renoncer à tolérer l'apprentissage de fait, et d'exiger un écrit, ce qui facilitera le contrôle et permettra de diminuer les abus. »

Déclaration des père, mère ou représentant d'un mineur

La loi de 1928 assimile dans tous ses effets, à un contrat écrit d'apprentissage, la déclaration faite par le père, la mère ou le représentant d'un mineur qui entendent l'employer comme apprenti, au secrétariat des prud'hommes ou à défaut au greffe de la justice de paix de leur résidence (art. 2).

Cette disposition a son origine dans un amendement de M. François St-Maur qui l'a défendu en ces termes à la séance du Sénat du 8 février 1927 : « Je voudrais signaler à la bienveillance de la Commission du commerce un amendement qui tend à organiser la possibilité d'un apprentissage donné par le père de famille lui-même. Ceci est tout à la fois à l'avantage de la famille et particulièrement à l'avantage de l'artisanat rural » (34).

La manifestation de volonté unilatérale du père de la mère ou du tuteur, suffisamment caractérisée pour donner une réalité objective à l'acte avec soi-même, consistera dans une déclaration au secrétariat du Conseil de prud'hommes ou au greffe de la justice de paix; à cette condition seulement l'apprentissage familial aura la valeur d'un contrat opposable aux tiers au sens de l'article 5 de la loi.

L'article 2 de la loi du 20 mars 1928 ne bouleverse pas la règle qui empêche qu'un contrat de travail valable puisse intervenir entre un père et son enfant mineur, car dans ce cas l'élément éducatif l'emporte

(34) Précité, p. 7.

nettement sur les caractères du contrat de travail qui normalement s'y incorporeraient.

Lorsque le rôle du patron éducateur est assumé par un tuteur non investi de la puissance paternelle, celle-ci étant éteinte, on pourrait se demander si le droit commun ne reprend pas son empire. Le contrat ne se colore-t-il pas d'un louage de services et ne doit-il pas, à raison de l'opposition d'intérêts qu'il suscite, être passé par le subrogé tuteur agissant au nom du pupille ?

La généralité de la formule de la loi écarte ce retour au droit commun, le caractère éducatif de l'opération prévaut.

Cependant, si à côté du tuteur il existe un parent investi de la puissance paternelle, ce dernier peut prendre chez lui l'enfant en apprentissage sans que le tuteur ait à intervenir, car l'acte avec soi-même par lequel se réalise l'apprentissage apparaît comme une conséquence pure et simple du droit de garde. Aucune sanction n'est établie contre les père, mère ou tuteur qui négligeraient de faire cette déclaration, il est vrai que l'intérêt des parents et de l'enfant les porteront à la faire.

Rétablissement de la validité du contrat verbal
Décret-loi du 24 mai 1938

Pour bien comprendre la loi de 1928, il faut considérer que cette loi marque une tendance vers l'institution de l'apprentissage obligatoire.

Le contrat écrit ne peut être pratiquement réalisable que dans les professions où l'apprentissage serait déclaré obligatoire. C'est d'ailleurs ce qu'on peut lire dans le compte rendu de la 33e session du Conseil supérieur du travail (35).

(35) C. S. T., p. 36, précité p. 18.

Et pourtant le décret-loi du 24 mai 1938 qui établit l'apprentissage obligatoire a rétabli la validité du contrat verbal.

L'article 10 dispose en effet que « le contrat d'apprentissage qui s'établit à défaut de convention écrite est soumis aux prescriptions des chapitres II, III, IV et V du titre Ier, livre 1er du Code du travail ».

Ainsi le décret-loi admet implicitement que le contrat d'apprentissage peut être conclu verbalement, ce contrat étant soumis aux prescriptions de la loi du 22 février 1851 (codifiées aux chapitres II, III, IV et V du titre Ier, livre 1er du Code du travail) et non obligatoirement aux prescriptions de la loi du 20 mars 1928 codifiées au chapitre 1er, titre Ier, livre 1er du Code du travail, qui impose sa constatation par écrit.

L'apprentissage est obligatoire, tous les enfants de 14 à 17 ans occupés par un employeur dans un métier comportant un apprentissage obligatoire sont légalement présumés apprentis.

Désormais l'apprentissage existe en vertu d'une prescription légale, il n'est plus nécessaire de passer un contrat d'apprentissage pour créer cet état de droit, néanmoins ce dernier conserve toute sa valeur pour préciser les conditions dans lesquelles doit s'effectuer l'apprentissage, et le contrat écrit conserve toute sa supériorité pour remplir ce rôle; on ne s'explique pas cette disposition du décret.

Il faut rappeler que le chapitre 1er du livre 1er, titre Ier, du Code du travail reste applicable, donc que l'écrit est exigible pour les apprentis artisans, agricoles, ainsi que pour ceux d'un métier ne nécessitant pas un apprentissage méthodique et complet.

L'article 11 du décret-loi de 1938 déclare qu'il en est de même pour les apprentis travaillant sous l'autorité du père, de la mère ou du tuteur.

Contrat sous-seing privé

Voyons rapidement les deux formes que peut revêtir le contrat écrit, sous-seing privé ou authentique.

Sous-seing privé, le contrat d'apprentissage, par sa nature synallagmatique, doit obéir aux prescriptions de l'article 1395 du Code civil. L'article 2 de la loi de 1928 prévoit qu'il doit être fait en trois originaux, l'un pour l'employeur, un autre pour le représentant légal de l'apprenti, le troisième sera adressé en franchise par le maire, auquel il sera obligatoirement remis, au secrétaire du Conseil des prud'hommes, à défaut au greffier de la justice de paix du canton de l'employeur.

La loi du 10 mars 1937, relative à l'apprentissage artisanal, impose une autre formalité [36] :

« Les Chambres de métiers reçoivent un exemplaire du contrat d'apprentissage qui sera porté sur le registre tenu par la Chambre des métiers pour son ressort. »

Cette formalité permettra à la Chambre des métiers d'une part. d'exercer un contrôle sur les conditions du contrat, d'autre part de posséder la liste des apprentis effectuant un apprentissage dans les entreprises artisanales de son ressort.

Cette disposition n'a rien de contraire à celle de 1928, elles sont donc exigibles toutes les deux.

S'il est préférable au contrat verbal, le contrat sous-seing privé est en état d'infériorité manifeste sur celui passé en la forme publique.

La signature apposée par les parties pourra être déniée et il faudra recourir à une procédure longue et coûteuse, la vérification d'écritures, pour poursuivre l'exécution de l'engagement.

---

(36) Loi du 10 mars 1937, précitée p. 12, article 8.

L'acte ne pourra être opposé aux tiers que lorsqu'il aura date certaine, c'est-à-dire lorsqu'il aura été enregistré, lorsqu'un des signataires sera mort, ou lorsqu'il sera mentionné dans un acte public (37).

La loi de 1928 a créé un mode original d'acquisition de la date certaine. Le visa du maire remplace l'enregistrement et donne date certaine au contrat, à défaut, le visa des secrétaires des Conseils de prud'hommes ou des greffiers de justice de paix produisent le même effet (38).

Le maire a été choisi pour donner date certaine parce qu'il est l'autorité la plus proche.

Cette disposition de la loi ne semble pas exclure les règles du droit commun.

Contrat authentique

Le contrat authentique fait « pleine foi » de son contenu, aussi, dans le but évident d'en faciliter l'emploi aux parties, le législateur de 1851 avant étendu en dehors des limites ordinaires le nombre des officiers publics chargés de le recevoir. Outre les notaires et les greffiers de justice de paix, la loi désignait les secrétaires des Conseils de prud'hommes qui ne sont pourtant ni fonctionnaires assermentés, ni officiers ministériels. La loi de 1928 leur a retiré ce privilège. Par contre la loi de 1929, relative à l'apprentissage agricole, habilite les officiers départementaux agricoles et les Chambres d'agriculture à recevoir les contrats d'apprentissage (39).

Il est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, les honoraires dus aux officiers publics sont de 2 francs.

---

(37) Art. 1328 du Code civil.
(38) Art. 2, livre 1er, titre Ier, du Code du travail.
(39) Loi 1929, al. 3. *D.*, 1929-4-353.

Autres formalités

La loi exige d'autres formalités.

Mention du contrat doit être faite par le chef d'établissement à sa date sur le livret individuel de l'apprenti prévu à l'article 88 du livre II, titre Ier, du Code du travail.

La mention du contrat d'apprentissage agricole sera faite sur un carnet d'apprentissage dont les conditions d'établissement sont fixées par un arrêté du Ministre de l'Agriculture (40).

---

(40) Loi 1929, al. 3, précitée p. 13.

CHAPITRE III

CONDITIONS DE FOND DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Les conditions de forme du contrat d'apprentissage étant connues, il faut maintenant étudier les conditions de fond que doit remplir ce contrat pour être valable.

Dans une première section, nous les étudierons en ce qui concerne les parties contractantes, maîtres puis apprenti, dans une section deuxième en ce qui concerne le contenu du contrat d'apprentissage.

SECTION I

Les Parties contractantes

Le Maitre

Pour passer un contrat d'apprentissage en qualité de maître, il faut remplir certaines conditions de capacité juridique, ne pas être indigne, tout au moins selon la loi de 1928, et apporter des preuves de sa capacité technique.

Nous examinerons successivement le cas de la femme mariée et du mineur.

Femme mariée. — La loi du 18 février 1938 (1) a rendu à la femme mariée le plein exercice de sa capacité civile (art. 215 du Code civil) ; les restrictions à cet exercice ne peuvent résulter que de limitations légales ou du régime matrimonial qu'elle a adopté.

La femme mariée peut donc désormais passer un contrat d'apprentissage sans autorisation ; cependant si c'est une femme commerçante, elle a dû obtenir une autorisation pour exercer le commerce, car lors du vote de la loi de 1938 (2) il a été convenu qu'on ne toucherait pas à l'article 4 du Code de commerce, qui exige le consentement du mari (ce consentement peut être tacite et il résulte en fait de la simple non opposition du mari).

Mineur. — L'article 4 du livre 1er, titre Ier du Code du travail interdit à quiconque de recevoir des apprentis s'il n'est âgé de 21 ans au moins.

En présence des termes employés aussi formels que possible l'on ne saurait même pas faire exception en faveur du mineur émancipé, même au cas d'émancipation accompagnée d'autorisation de faire le commerce.

Majeur interdit. — Le majeur interdit ne peut non

---

(1) *D. P.*, 1939-4-1. Commentaire de M. Marcel NAST.

CHAUVEAU M. — *Abolition de la puissance maritale et du devoir d'obéissance. Octroi à la femme mariée d'une capacité restreinte.* Rennes, 1938.

ESMEIN P. — La loi du 18 février 1938 sur la capacité de la femme mariée. *Semaine juridique*, 1938, p. 55.

JULLIOT DE LA MORANDIÈRE Léon. — La loi du 18 février 1938 sur la capacité de la femme mariée. *D. H.*, 1938, chronique p. 25.

(2) Sénat, *J. O.*, 9 déc. 1936, p. 157.

plus devenir maître d'apprentissage, car l'article 509 du code civil l'assimile pour sa personne, ses biens et sa tutelle au mineur.

L'individu pourvu d'un conseil judiciaire pourrait s'engager comme maître, mais ne pourra jamais transiger, ni plaider sans l'assistance de son conseil.

Indignité

Le législateur a prévu aussi que certaines condamnations étaient un obstacle à l'engagement d'apprenti (3).

Les individus qui ont subi une condamnation pour crime, ceux qui ont été condamnés pour attentats aux mœurs, ceux qui ont été condamnés à plus de trois mois d'emprisonnement pour délits prévus par les articles 368, 401, 405, 406, 407, 408, 423 du Code pénal c'est-à-dire pour vol ou tentative de vol, filouterie, larcin, usage de faux noms ou de fausses qualités, escroqueries, abus de confiance, etc... sont incapables de recevoir des apprentis.

Le caractère commun de toutes ces causes d'indignité c'est qu'elles ne font naître l'incapacité de contracter comme maître que du jour de la condamnation, plus exactement du jour où la condamnation a acquis l'autorité de la chose jugée.

La commission de l'acte répréhensible, la poursuite même, ne la fait pas encourir.

Il est regrettable que la loi n'est pas, au cas de violation des prohibitions de l'article 6, établi à côté de la sanction civile, qui est la nullité absolue de la convention, une énergique sanction pénale, car les antécédents des hommes que l'article 6 frappe d'incapacité sont connus des magistrats, mais sont en général ignorés du public.

---

(3) Article 6, livre 1er, titre Ier du Code du travail.

Les parents qui traitent avec un repris de justice ne savent donc pas à quelles mains ils confient leur enfant, s'ils venaient à le découvrir ils seraient d'après l'article 1110 du Code civil fondés à demander la nullité des conventions, car il est évident qu'en cette matière la considération de la personne est la cause principale de la convention.

Mais si l'enfant s'est déjà corrompu avant cette découverte, le jugement tardif qui déclarera la nullité radicale du contrat ne réparera point le préjudice causé à l'apprenti, à sa famille et à la société, il était donc indispensable de protéger d'une façon plus efficace la bonne foi et l'honneur des familles.

Le préfet peut lever l'incapacité sur l'avis du maire, quand le condamné a résidé pendant trois ans dans la même commune à partir de l'expiration de sa peine (4). Ce n'est pas un droit pour l'incapable mais une simple faculté dont le préfet use ou n'use pas à son gré.

Seule une amnistie ou la réhabilitation lève l'incapacité (5), la grâce ne produira le même effet que si elle porte réintégration dans les droits civils (6).

C'est un souci du même ordre qui a fait interdire au maître, s'il est célibataire ou en état de veuvage ou de divorce, de loger comme apprenties des jeunes filles mineures. Il y aurait pratiquement des raisons aussi pressantes d'étendre la prohibition au maître qui vit séparé de son épouse de fait ou de droit, il semble que ce cas devrait rentrer dans l'interdiction prononcée.

Il importe peu que ces jeunes filles aient été émancipées ou non, le texte n'admet aucune restriction.

---

(4) Article 7, livre 1er, titre Ier du Code du travail.
(5) Cass., 27 avril 1865. *D*,. 65-1-443.
(6) Cass., 6 juillet 1827. *D*., 27-1-393.

Capacité technique

A côté des exigences de capacité juridique et de moralité, il eût semblé logique de prévoir des conditions de capacité technique.

Sous le régime des corporations, les maîtres capables d'engager des apprentis avaient la compétence nécessaire pour le faire, puisqu'un examen était obligatoire pour acquérir cette qualité. Dans les lois de 1851 et de 1928 (7) aucune condition de ce genre n'apparaît. Pour engager des mineurs comme nous l'avons vu précédemment, ce qui est le cas général, il faut avoir 21 ans, c'est la seule restriction.

Avec la loi de 1937 (8), sur l'apprentissage artisanal, le droit de former des apprentis est réservé aux personnes âgées de 24 ans; mais de plus, l'article 9 précise, aux personnes ayant acquis le titre de maître par un examen de capacité institué et organisé par la Chambre des métiers après avis des organisations syndicales artisanales ; ou aux anciens élèves ayant satisfait aux examens de sortie des écoles désignées par le ministre chargé de l'enseignement technique, ou enfin aux artisans ayant obtenu une autorisation de l'administration préfectorale sur avis de la Chambre de métiers et de l'organisation professionnelle compétente.

Le droit ainsi confié s'étend aux métiers déclarés connexes et aux spécialités reconnues par la Chambre de métiers, après consultation des organisations syndicales artisanales.

Il peut être étendu à un ou plusieurs autres métiers s'exerçant dans la même entreprise par l'autorité préfectorale sur avis de la Chambre des métiers

(7) Précitées p. 7 et 8.
(8) Précitée p. 13.

et après consultation des organisations syndicales artisanales intéressées.

Ainsi se trouve bien établi que seuls les artisans, qui ont fait leurs preuves, peuvent former des apprentis, toutefois les artisans établis au moment de la promulgation de la loi conservent le droit de former des apprentis.

Le décret du 5 mars 1940 (9), titre II, en application de l'article 14 du décret-loi du 24 mai 1938 (10), prévoit que « les personnes chargées de la formation professionnelle pratique doivent être âgées de 25 ans au moins et justifier de 5 ans au moins de pratique dans la profession enseignée en qualité de technicien, d'agent de maîtrise, d'ouvrier ou d'employé qualifié ».

La lacune de la loi de 1928 a été comblée.

Les inspecteurs d'apprentissage, s'assurent que les maîtres d'apprentissage remplissent ces conditions (11).

L'Apprenti

Pour les apprentis comme pour les maîtres, il faut examiner les conditions de capacité juridique qu'ils doivent remplir pour passer un contrat d'apprentissage, les conditions d'âge et les preuves qu'ils doivent apporter de leur aptitude physique.

Capacité juridique

Seul en principe l'individu majeur et maître de ses droits peut s'engager comme apprenti, sans avoir besoin d'autorisation.

---

(9) *J. O.*, 11-12 mars 1940, p. 1839.
(10) Précité p. 9.
(11) Art. 5, titre III, du décret du 5 mars 1940.

La femme mariée, depuis que la loi du 18 février 1938 [12] a supprimé la puissance maritale, peut choisir librement une profession, cependant il existe à ce droit des restrictions importantes ; il a été convenu qu'on ne toucherait pas à l'article 4 du Code de commerce, la femme a donc toujours besoin de consentement marital (qui peut être tacite) pour exercer une profession commerciale ; ensuite l'on a admis que, sauf s'il n'a pas qualité de chef de famille, le mari peut s'opposer à l'exercice par la femme d'une profession séparée sous le contrôle toutefois de la Chambre du conseil qui peut, si l'opposition du mari n'est pas justifiée par l'intérêt du ménage ou de la famille, autoriser la femme à passer outre à cette opposition [13].

Se placer en apprentissage, c'est en somme déjà faire le choix d'une profession et il semble logique de permettre à la femme mariée, qui peut désormais sans autorisation choisir une profession, de passer de même un contrat d'apprentissage, sauf en matière commerciale ; aucune décision de jurisprudence n'est intervenue sur ce point.

Mineur. — Pour le mineur non émancipé la question est plus complexe, il ne figure même pas au contrat. il est représenté ; il s'agit pourtant d'un contrat qui crée une obligation personnelle de services et qui d'ordinaire exige l'engagement personnel de celui qui doit accomplir le travail, mais il ne faut pas oublier que le contrat d'apprentissage est, pour une large part, un contrat d'éducation, et la personne investie de la puissance paternelle a le droit de faire travailler le mineur comme moyen d'éducation.

---

(12) Précitée p. 54.
(13) Article 216 du Code civil.

C'est encore son caractère de contrat d'éducation, de contrat donc relatif à la direction de la personne du mineur, qui fait qu'il doit être passé par la personne investie de la puissance paternelle, même lorsqu'elle n'exerce pas la tutelle (14). Tel est le cas par exemple de la mère, qui s'est fait décharger de la tutelle.

Mais le consentement du mineur est-il au moins nécessaire ?

Cette question est controversée, car il semble indispensable qu'il consente à cette aliénation de sa liberté, il n'est qu'un seul cas où l'autorité paternelle puisse s'exercer par voie de contrainte, c'est celui où le père fait usage du droit de correction.

Comme argument en faveur de l'affirmative, on peut faire remarquer que l'article 9 de la loi du 25 Germinal an IX, sur l'apprentissage, paraissait exiger comme nécessaire que le mineur lui-même consentît : « les contrats d'apprentissage consentis entre majeurs ou par des mineurs avec le concours de ceux sous l'autorité desquels ils sont placés ne peuvent être résolus... »

La nécessité même semble exiger qu'il en soit ainsi, puisque le tuteur n'aurait aucun moyen de contrainte contre le mineur qui ne voudrait pas remplir un contrat d'apprentissage contracté sans son aveu.

Cette conception paraît inadmissible à MM. Planiol et Ripert (15) qui déclarent : « Un père ne peut engager son enfant contre la volonté de celui-ci, ce serait faire peser sur lui une servitude que les tribunaux n'autorisent point. »

---

(14) Voir Planiol et Ripert. — *Traité théorique et pratique de droit civil*, t. I, n° 259, 338, 529.

(15) Planiol et Ripert précité ci-dessus, p. 390.

Au contraire, Demolombe écrit [16] : « Je crois qu'il faut prendre garde d'exagérer cette idée que le tuteur ne peut point faire d'acte qui serait de nature à gêner, à contraindre la liberté personnelle du mineur, or il peut le mettre au couvent ou au collège ou dans tout autre établissement public ou privé d'instruction, pourquoi ne pourrait-il point le placer chez un maître pour lui faire faire son apprentissage. Le principe est le même dans tous les cas. Le lycée ou la pension est le moyen d'éducation lettrée, libérale, l'apprentissage est le moyen d'une éducation professionnelle.

« Mais le mineur ne voudra pas se soumettre, il ne remplira pas l'engagement. Je n'admets pas cet argument qui sent trop l'esprit d'insubordination et de révolte, « et si le mineur se sauvait du collège, et si après qu'il aurait consenti lui-même le contrat d'apprentissage, il ne voulait pas l'exécuter ? »

C'est aussi l'avis de M. Bry [17] : « Le père, le tuteur peuvent mettre l'enfant en apprentissage sans que celui-ci donne son consentement personnel », dit-il.

Ainsi, le mineur ne figure même pas au contrat, son consentement n'est pas utile.

Un projet de loi [18] avait été déposé qui portait que « le contrat d'apprentissage doit porter la signature de l'apprenti qui intervient à côté de son représentant légal ».

La même année, MM. Ingrand et Celier [19], dans leur rapport au Conseil national économique, pensaient qu'il pouvait être utile que certaines des dispositions obligatoires du contrat d'apprentissage soient

---

(16) Demolombe. — *Cours de Code Napoléon*, t. I, n° 798.
(17) Bry. — *Cours élément. de législation industrielle*, p. 42.
(18) *Doc. parlem.*, Chambre, annexe n° 2089.
(19) Rapport précité, p. 46.

fixées par une réglementation, par exemple que soit exigée la signature de l'apprenti.

Mais toutes ces initiatives n'ont reçu aucune suite, on ne peut que le regretter, les parents choisissent arbitrairement et sans appel la carrière de leur enfant, si bien que la mise en apprentissage a pu parfois être considérée comme restant un des derniers vestiges modernes de la *Patria Potestas* romaine.

Le contrat d'apprentissage est passé par le représentant légal de l'enfant ; nous devons, pour le déterminer, examiner successivement la situation de l'enfant légitime, puis celle de l'enfant naturel et en dernier lieu celle des enfants assistés ou moralement abandonnés.

En ce qui concerne *l'enfant légitime,* pendant le mariage, le père seul (20) exerce l'autorité qui appartient au père et à la mère ; c'est lui seul qui dirige l'éducation de l'enfant, la mère n'a pas besoin d'être consultée. Elle est substituée au père dès que ce dernier est dans l'impossibilité de manifester sa volonté, cas d'absence, folie, interdiction, déchéance de la puissance paternelle.

On admet que la mère sera appelée à fournir l'aurisation en cas de simple éloignement du père, pourvu qu'il doive être assez prolongé pour qu'on ne puisse en attendre le retour sans inconvénient (21). Au cas de refus du père que pourra faire l'enfant ?

Les père et mère ont l'obligation d'élever leurs enfants, d'où le droit de les représenter, mais l'article 203 du Code civil, qui reconnaît cette obligation à côté de l'obligation alimentaire, donne-t-il à l'enfant une action pour la faire exécuter? « Les parents

(20) Art. 373 du Code civil.

(21) Cons. prud'h., Lyon, 4 octobre 1871. *Mémorial commerce-industrie,* 1874, p. 293.

doivent, disent Aubry et Rau (22), remplir cette obligation; en cas d'infraction grave à ce devoir, les tribunaux pourraient, sur la demande qui, suivant les cas, serait formée soit par la mère, soit par un ascendant, soit par le tuteur ou subrogé-tuteur, soit par un délégué du conseil de famille, prescrire les mesures nécessaires.

C'est aussi la réponse que donne Demolombe (23).

Même si l'enfant avait une action, puisqu'il n'a pas l'exercice de ses droits civils, cette action serait paralysée quand l'enfant n'a pas d'autre représentant légal que son père.

Il faudrait supposer que la mère a une action personnelle et on pourrait essayer de fonder cette action sur l'article 203 du Code civil ; mais si le texte dit bien que le père et la mère en se mariant contractent une obligation envers l'enfant, il ne dit nullement qu'ils contractent cette obligation l'un envers l'autre.

S'il se produit un dissentiment entre le père et la mère sur le choix de la profession, la volonté du père doit l'emporter ; néanmoins beaucoup de Conseils de prud'hommes, s'inspirant de l'intérêt de l'enfant, d'accord avec nombre de jurisconsultes (24), admettent un recours de la mère contre une volonté abusive du mari. Cette jurisprudence tire argument de l'article 219 du Code civil, elle est contestable car cet article, s'il permet à la femme de passer outre au refus injustifié du mari, a en vue un droit véritable résidant dans la personne de la femme et non un droit dont l'exercice est une conséquence de la puissance paternelle.

---

(22) Aubry et Rau. — *Cours de droit civil,* t. VI, p. 77.
(23) Demolombe. — *Cours de code Napoléon,* t. V, p. 8.
(24) Demolombe. — *Cours de code Napoléon,* t. IV, p. 8. Aubry et Rau. — *Cours de droit civil, t.* IV, p. 72.

Lorsque l'enfant est en tutelle, si la tutelle et la puissance paternelle appartiennent à la même personne, pas de difficulté, c'est elle qui passera le contrat d'apprentissage ; au cas de séparation, c'est la personne qui a un droit de puissance qui conclut le contrat d'apprentissage ; même dans le premier cas, il est intéressant de savoir que la direction de la personne de l'enfant appartient à la personne en question, non pas en qualité de tuteur, mais en vertu de sa puissance paternelle, car cette dernière donne des droits plus étendus que ceux appartenant à un tuteur, notamment ils ne sont jamais soumis au contrôle du conseil de famille. Au cas de décès des père et mère de l'enfant, c'est le conseil de famille qui exerce la puissance paternelle.

Pour l'enfant naturel, il en est de même, la personne attributaire de la puissance paternelle, passera le contrat d'apprentissage ; on peut rappeler que la puissance paternelle est exercée par celui qui a reconnu l'enfant le premier, si la reconnaissance est simultanée, elle appartient au père, mais à la différence des enfants légitimes, les tribunaux peuvent, si l'intérêt de l'enfant l'exige, confier la puissance paternelle à celui des parents qui n'en est pas investi par la loi [25]. Le rôle du conseil de famille est rempli pour les enfants naturels par le conseil de tutelle permanent du canton, depuis la réforme de la tutelle des enfants naturels par le Code de la famille (décrets des 29 juillet et 19 février 1940) [26]. Ce conseil, sauf quand l'enfant est reconnu par ses deux parents, désigne pour veiller à la protection de l'enfant, un délégué ; c'est souvent lui qui proposera au conseil de placer l'enfant en apprentissage.

---

(25) Article 383 du Code civil.
(26) *D. P.*, 1939-4-369.

Il est une catégorie d'enfants auxquels il est de toute nécessité de faire faire un apprentissage régulier, ce sont ceux que l'on désigne sous le nom *d'enfants assistés ou moralement abandonnés.*

Le Code civil ne s'occupe pas du tout des enfants dont les parents sont inconnus ou qui les ont abandonnés, des orphelins pauvres sans moyens d'existence. D'une façon générale, il n'a pas prévu et réglementé la condition de l'enfant sans famille ou dont la famille se révèle impuissante à assurer seule la charge de le nourrir, instruire et élever.

Parmi les lois qui comblent aujourd'hui cette lacune du Code civil, les plus importantes et les plus récentes sont : les lois du 27 juin 1904 (27) sur le service des enfants assistés, qui a modifié l'important décret-loi du 19 janvier 1811 (28), et le décret-loi du 30 octobre 1935 (29). C'est seulement sur les enfants appelés pupilles de l'assistance publique que cette dernière a des droits semblables à ceux de la puissance paternelle.

Il y a plusieurs catéfories de pupilles de l'assistance publique, nous les rappelons brièvement, ce sont :

1° Les enfants trouvés.

2° Les enfants régulièrement abandonnés au bureau ouvert de l'assistance publique qui a remplacé l'ancien système des tours; l'enfant doit être âgé de moins de 7 mois, le préposé au bureau offre à la mère un secours, si la mère ne veut pas l'accepter l'admission de l'enfant est de droit.

---

(27) *D. P.*, 1905-4-16.

(28) Rapporté au *Recueil jurisp. générale.* Secours publics, p. 768.

(29) *D. P.*, 1935-4-517.

3° Pour les enfants de plus de 7 mois, l'admission est possible, s'ils sont à la fois orphelins et pauvres, mais cette admission n'est pas de droit, elle est précédée d'une enquête administrative et la cession de la puissance paternelle est homologuée par le tribunal.

4° L'enfant dont les parents ont été déclarés déchus de la puissance paternelle en vertu du titre Ier de la loi du 24 juillet 1889 (enfant maltraité, enfant délaissé ou moralement abandonné).

La tutelle est une tutelle administrative et départementale dont les organes sont un tuteur et un conseil de famille. Elle est exercée par le préfet ou par son délégué l'inspecteur départemental et, dans le département de la Seine, par le directeur de l'assistance publique de Paris (art. 4 de la loi de 1904).

Le conseil de famille est formé par une commission de sept membres élus par le Conseil général et renouvelée tous les quatre ans. Le tuteur ou son délégué assiste aux séances du conseil, il est entendu quand il le demande (art. 12 de la loi de 1904). Le tuteur et le conseil de famille ont en principe les attributions que leur confère le droit commun du Code civil, sauf qu'ils n'ont pas la gestion des deniers pupillaires.

L'article 26 de la loi du 27 juin 1904, modifié par le décret-loi du 30 octobre 1935, décide que le pupille qui n'est plus astreint à des obligations scolaires et dont le préfet n'a pas jugé nécessaire de prolonger la scolarité est mis en apprentissage, de préférence dans les professions agricoles ou placé dans une école d'apprentissage.

Ainsi, le décret-loi de 1935 n'envisage plus comme étant exceptionnelle la prolongation des études au delà de treize ans. De même si l'apprentissage dans les professions agricoles continue à être préconisé, ce décret

prévoit le placement dans une école d'apprentissage en vue de doter les pupilles d'un métier conforme à leurs aptitudes. C'est un effort qui mérite d'être souligné vers l'assimilation de plus en plus complète des pupilles de l'assistance aux enfants de famille.

Le contrat d'apprentissage, préparé par l'inspecteur et passé par le préfet, est un contrat écrit, dispensé du timbre. Il est soumis à certaines règles spéciales.

Il doit déterminer :

1° une somme affectée en tout ou en partie à la vêture de l'enfant ;
2° une somme forfaitaire destinée aux mêmes dépenses et à l'argent de poche ;
3° une somme minimum à verser au compte des deniers pupillaires.

A défaut de mention dans le contrat, cette triple répartition est arrêtée par décision préfectorale et notifiée au patron de l'enfant.

D'autre part, la loi du 24 juillet 1889 (30) a organisé la tutelle des enfants moralement abandonnés, ce sont ceux dont les parents existent et sont connus, mais qui délaissent leurs enfants ou sont indignes de les élever.

En cas de déchéance totale ou partielle de la puissance paternelle, il se peut que la tutelle reste à la famille ou qu'elle lui soit enlevée, c'est au tribunal qui prononce la déchéance à le décider. Si la tutelle reste à la famille le droit commun s'applique, sauf dans quelques particularités ; dans le cas contraire, l'article 11 l'a déléguée aux administrations hospitalières, conformément aux dispositions des articles 11

(30) *D. P.*, 1890-4-15.

à 18 de la loi du 27 juin 1904. C'est l'extension aux enfants moralement abandonnés du régime applicable aux enfants vraiment abandonnés.

L'article 11 ajoute : « l'assistance publique peut, tout en guidant la tutelle, remettre les mineurs à d'autres établissements et même à des particuliers ».

Le tribunal peut déléguer la puissance paternelle à l'administration hospitalière, à l'association ou au particulier qui a recueilli l'enfant.

C'est, dans ces divers cas, toujours l'attributaire de la puissance paternelle qui passe le contrat d'apprentissage au nom du mineur.

Personne autorisée. — Il peut en être autrement; le contrat d'apprentissage peut être passé par « une personne autorisée » par le représentant légal du mineur (31).

Le législateur a voulu encourager l'intervention tant des individus que des associations, laïques ou religieuses, qui s'occupent du placement et de l'instruction des enfants. On peut citer comme telles la Société de protection des apprentis et des enfants employés dans les manufactures.

« Il s'agit, dit M. Riancey (32), lors de la discussion de la loi, du patronage à exercer sur les apprentis et en leur faveur.

« Très souvent il arrive que dans des grandes villes, des enfants appartiennent à des familles que la misère ou l'éloignement empêchent de leur donner des soins et une surveillance aussi active qu'il est nécessaire et désirable ; il s'est formé, et c'est un honneur de notre société moderne, un très grand nombre d'associations de charité privée, ces associations

(31) Article 3, livre 1er, titre Ier du Code du travail.
(32) *Moniteur universel*, 1851, p. 565, précité p. 7.

se sont imposé la mission de servir d'intermédiaires volontaires et acceptés entre la famille et le maître d'apprentissage, elles se substituent à la famille pour les stipulations du contrat.

« Il faut bien peu connaître la classe ouvrière pour ne pas savoir combien un père chargé de famille est embarrassé, combien une mère éprouve de peine et de difficultés et quelquefois de fausse honte pour aller stipuler pour son enfant. »

En quoi consiste l'autorisation donnée à cette personne ?

Elle peut être expresse et même tacite, c'est la plus fréquente, elle résulte du simple silence des parents et de leur non réclamation en temps utile contre la mise en apprentissage de leurs descendants par une personne physique ou morale qui par charité ou philanthropie s'intéresse à leur enfant.

Il y a dans cette acceptation passive du fait accompli une sorte de ratification de l'engagement, une promesse de ne point demander l'annulation.

Cette disposition législative est heureuse, ces associations, ces personnes charitables, sont plus aptes et mieux placées pour choisir un maître d'apprentissage et discuter les conditions dans lesquelles l'enfant sera placé, surtout en 1851, époque où la loi a été votée; de plus elles amènent les parents à placer l'enfant en apprentissage, une fois le contrat passé ils s'inclineront devant le fait accompli, car souvent les démarches, les formalités à faire, seules les arrêtent.

Juge de paix. — Enfin « à défaut » des personnes citées, l'article 3, livre 1er, titre Ier du Code du travail appelle le juge de paix à passer le contrat d'apprentissage au nom du mineur.

Ce juge doit-il intervenir quand les représentants légitimes négligent ou refusent, sans motif légitime,

de mettre l'enfant en apprentissage ou seulement en cas d'absence ou de décès de ses représentants naturels ou légaux ? La loi ne donne aucune précision, la question reste controversée.

Le juge de paix n'est pas tenu d'agir lui-même, il peut déléguer à toute personne qui lui plaira, la mission de placer l'enfant chez un maître; à cet effet, il n'est pas tenu de provoquer la réunion du conseil de famille, il choisit librement et son choix peut s'étendre en dehors de la famille; on a décidé qu'un contrat d'apprentissage était valablement conclu par le grand-père « naturel » (33).

Tout contrat d'apprentissage formé entre le juge de paix ou la personne autorisée par lui et le maître de son choix est parfait. Les parents et tuteurs légaux ne pourraient, s'ils se font connaître, demander sa résolution ou sa réduction; bien plus, ils ont perdu le droit de diriger à leur gré l'éducation manuelle de leur enfant et c'est le magistrat ou son délégué qui assistera ce dernier en toute circonstance, même dans les contestations survenues à propos de l'engagement; il leur reste comme dernière ressource de ratifier la convention et d'en surveiller alors l'exécution.

Le représentant du mineur peut-il s'engager sans limites ? — Lié au delà de 21 ans, l'enfant devenu majeur sera-t-il tenu de respecter la convention.

Il n'est pas au pouvoir du père de prolonger l'exercice de son droit d'éducation au delà du terme légal; bien entendu le contrat jusqu'à la majorité de l'apprenti est valable, ni le maître ni le père n'en peuvent demander la nullité ou la réduction de durée ; ce droit n'appartient qu'à l'apprenti devenu majeur,

---

(33) Trib. commerce Seine, 3 avril 1879. *Revue droit commercial,* 1879.

s'il l'invoque, le maître n'aura guère que la ressource d'une action en dommages et intérêts contre le père ou le représentant du mineur.

Celui-ci s'est en quelque sorte porté fort pour l'enfant après sa majorité (34). Peut-être cependant a-t-il aussi une action de gestion d'affaires contre l'apprenti, mais limitée au profit que celui-ci a réellement retiré du commencement d'exécution du contrat.

Mineur émancipé. — La question de la capacité du mineur émancipé nous retiendra moins longtemps, bien qu'elle soit controversée.

Il semble qu'enchaînant sa liberté, ses facultés physiques et intellectuelles par un engagement d'aussi longue durée que le contrat d'apprentissage, le mineur émancipé n'accomplit pas un simple acte d'administration et que l'assistance de son curateur est indispensable pour assurer la validité de la convention.

Cependant Aubry et Rau (35) estiment qu'il peut l'accomplir seul, car il ne faut pas s'arrêter à la distinction entre les actes de disposition et d'administration qui n'est pas applicable à la personne humaine.

« Le mineur émancipé pourra, disent-ils, signer seul son contrat en vertu de cette considération que la loi (article 108 du Code civil), *a contrario,* en lui permettant de se choisir un domicile propre a voulu qu'il ne soit plus soumis au droit de garde et qu'il ait la faculté de louer ses services comme il lui convient. »

Dans le même sens, on peut citer une décision du Conseil des prud'hommes de Paris du 17 octobre 1851 (36).

---

(34) Article 1120 du Code civil.
(35) Aubry et Rau. — *Cours de droit civil,* t. II, p. 130.
(36) Conseil prud'hommes, 17 octobre 1851, *Journ. des prud'h.,* 1852, p. 83.

D'ailleurs, en principe, le mineur émancipé est maître de sa personne, il peut contracter un engagement militaire avant 20 ans ou un engagement théâtral (37) qui sont des actes similaires à la passation d'un contrat d'apprentissage.

Condition d'age

En dehors des conditions de capacité, l'enfant qui doit être apprenti, doit avoir un âge minimum.

La loi du 9 août 1936 (38) a fixé à 14 ans la limite minimum de la fréquentation scolaire et par corollaire à 14 ans aussi l'âge d'admission des enfants au travail qui était jusqu'alors fixé à 13 ans révolus.

Elle s'applique aux enfants employés dans les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances de quelque sorte qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance (art. 1er, livre II du Code du travail) ; en sont exclus les enfants travaillant dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur (art. 2, livre II du Code du travail). Toutefois les enfants munis du certificat d'études primaires institué par la loi du 28 mars 1882 peuvent être employés à partir de l'âge de 12 ans.

La loi de 1937 (39) sur l'apprentissage artisanal prend soin de préciser dans son article 3 : ne doivent être employé comme apprentis dans un métier, que les personnes ayant satisfait à leurs obligations scolaires.

---

(37) Planiol et Ripert, p. 667, précité p. 60.

(38) *D. P.*, 1936-4-353. — Article 2, livre II, titre Ier du Code du travail.

(39) Précité p. 12.

A côté de cet âge minimum, la loi ne fixe-t-elle pas un âge limite pour être apprenti ? On ne trouve aucune disposition dans ce sens; du moins semble-t-il que la réglementation de l'apprentissage ne s'applique, dans toute sa rigueur, qu'aux apprentis de moins de 18 ans (art. 5 de la loi de 1928) (40).

Conditions d'aptitude physique

La loi de 1937 (art. 5) (41) impose encore à l'apprenti artisan l'obligation de passer un examen médical psychotechnique.

Cet examen doit être subi au service d'orientation professionnelle créé par la Chambre des métiers.

Comme la création de ce service est facultative pour la Chambre des métiers, l'examen prévu n'est obligatoire que dans les cas où il a été créé.

L'obligation de cet examen est très rationnelle, car avant d'engager l'enfant il faut savoir s'il est apte physiquement à faire cet apprentissage et même à exercer plus tard le métier choisi.

Le décret-loi de 1938 (art. 8) (42) a eu la même préoccupation et prévoit qu'après le délai de trois ans fixé par l'article 1er, livre II du Code du travail, aucun enfant de moins de 17 ans ne pourra être employé dans une des entreprises visées à l'article 9, s'il n'est muni d'un certificat délivré gratuitement par le secrétariat départemental ou interdépartemental d'orientation professionnelle, sur attestation des centres publics ou privés d'orientation professionnelle.

Ce certificat devra comporter au moins l'indication du ou des métiers qui ont été reconnus dangereux pour la santé de l'enfant.

---

(40) Précité p. 8.
(41) Précité p. 12.
(42) Décret-loi 1938, article 8, précité p. 9.

Les inspecteurs d'apprentissage doivent se faire présenter ce certificat lors de leur visite de contrôle à l'entreprise [43].

La loi du 9 août 1936 avait déjà indiqué qu'un enfant de moins de 13 ans ne peut être admis au travail, dans les établissements ci-dessus visés [44] s'il n'est muni d'un certificat d'aptitude physique délivré à titre gratuit, par l'un des médecins chargés de la surveillance du premier âge, ou l'un des médecins inspecteurs des écoles ou tout autre médecin chargé d'un service public désigné par le préfet. Cet examen sera contradictoire si les parents le réclament.

Ainsi, puisque le cas de l'apprenti artisan a été prévu par la loi de 1937, celui de l'apprenti d'une profession nécessitant un apprentissage méthodique et complet par le décret de 1938, cette loi reste applicable à l'apprentissage agricole et à celui des métiers ne nécessitant pas un apprentissage méthodique et complet; il faut remarquer que dans ce domaine l'enfant n'a besoin du certificat d'aptitude physique qu'au-dessous de 13 ans et pourtant ce sont ces professions qui exigent en général le plus gros effort physique et auxquelles l'enfant pourrait ne pas être apte.

---

(43) Art. 5, titre III du décret du 5 mars 1940, précité p. 58.
(44) Ci-dessus, p. 72.

SECTION II

Mention à insérer dans le Contrat d'Apprentissage
Contenu du Contrat d'Apprentissage

Mentions a insérer dans le contrat d'apprentissage

L'article 3, livre 1er, titre Ier du Code du travail contient une énumération des mentions qui doivent figurer dans l'acte d'apprentissage.

Les mentions proposées sont une sorte de résumé des multiples clauses qui, tant sous l'ancien droit que dans la première moitié du XIXe siècle, constituaient la formule des brevets dressés par les jurés des corporations, puis par les Conseils de prud'hommes.

Dans le projet primitif de la loi de 1851, l'obligation d'un écrit était absolue, il était donc naturel d'en déterminer les clauses ; cette considération seule permet de comprendre et de justifier le texte étrange au premier aspect de l'article 3 de cette loi « l'acte d'apprentissage contiendra... ».

Il n'y a rien à dire sur les trois premiers alinéas qui datent de la loi de 1851, ils prévoient la constatation de l'identité et de l'état civil des contractants, nom, prénoms, âge, domicile et profession du maître; nom, prénoms, âge, domicile de l'apprenti ; nom, prénoms, profession et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents et à leur défaut par le juge de paix.

L'alinéa 4 impose la mention de la date et de la durée du contrat.

La date a pour but de faire connaître le point de départ du contrat, la durée a pour objet indirect de permettre d'apprécier si l'engagement n'a pas été consenti pour une durée supérieure à celle des usages locaux, en cas de silence sur ce point on applique la durée consacrée par les usages. La loi n'a assigné au contrat aucune durée maximum, elle s'en réfère sur ce point aux usages locaux « si le temps convenu pour la durée de l'apprentissage dépasse le maximum de la durée consacrée par les usages locaux, ce temps peut être réduit ou le contrat résolu » (art. 16 du Code du travail). C'est là une exception au principe que le juge saisi d'une demande en résiliation de contrat ne peut que le maintenir ou le résoudre. Nous l'étudierons plus loin.

Les alinéas 5, 6 et 7 ont été modifiés par la loi de 1928; l'alinéa 5 prévoit la rémunération de l'apprenti; en 1851, l'apprenti payait l'apprentissage qu'il recevait et n'était pas payé du travail qu'il fournissait, par contre une dispense totale d'entretien aurait paru inconciliable avec l'idée même d'éducation professionnelle, c'est pourquoi nous voyons encore l'alinéa 5 citer des conditions de logement et de nourriture à inscrire dans le contrat d'apprentissage. Aujourd'hui il sera fréquent de voir le maître complètement déchargé de préoccupation domestique envers son élève. L'usage au contraire s'est généralisé de plus en plus d'attribuer à l'apprenti des allocations qui ont le caractère d'encouragement à l'apprentissage, autant que de rémunération d'un travail fourni.

En retour, les frais de l'apprentissage sont à la charge de l'apprenti s'il est majeur, de ses parents lorsqu'il est mineur. L'action des maîtres pour prix de l'apprentissage se prescrit par un an [45]; l'enfant

(45) Art. 2272, alinéa 4, du Code civil.

n'a pas à rapporter ces dépenses à la succession de ses parents (46). Cette disposition est équitable en ligne directe, mais ne s'explique pas en ligne collatérale. La loi ne distingue pas : elle s'applique même dans le cas où l'apprenti viendrait à hériter d'une personne intervenue au contrat comme simple tiers, par exemple, pour en payer les frais.

Le 6e alinéa vise les cours professionnels obligatoires qui sont, d'après l'Administration, l'un des éléments de la formation méthodique et complète que comporte l'apprentissage.

Enfin le 7e alinéa énonce l'indemnité payable en cas de rupture du contrat.

Ces modifications apportées par la loi de 1928 sont de pure forme. La rémunération de l'apprenti existait en fait avant la loi de 1928, elle rentrait dans ces « toutes autres conditions arrêtées par les parties » qui figurent dans l'ancienne rédaction.

L'indication des cours professionnels dans le contrat n'ajoute rien aux obligations du patron, il est évident que celui-ci n'est tenu que dans la mesure et sous la forme prévues par la loi du 25 juillet 1919 (47).

Les indemnités en cas de rupture sont l'application du droit commun en matière de contrat.

Quel est le caractère de toutes ces énonciations, sont-elles requises à peine de nullité ou ne sont-elles relatées qu'à titre de renseignements ; il faut reconnaître que l'article 3 n'est qu'une série de conseils que donne le législateur, il ne saurait en être autrement, les nullités étant de droit étroit et devant être expressément prononcées par la loi, ce qui n'a pas lieu dans le cas présent.

---

(46) Art. 852 du Code civil.
(47) *D. P.*, 1920-4-381.

Contenu du contrat

Le législateur de 1851 a laissé les conditions du contrat à la discrétion presque entière des contractants. « Le tout à des conditions et pendant un temps convenus » nous dit l'art. 13, livre 1er, titre Ier du Code du travail. Véritable danger qui n'avait pas échappé aux rédacteurs de la loi si l'on en juge par les deux amendements déposés par M. Benoit, qui remplaçait les derniers mots de l'article par ceux-ci « le tout à des conditions conformes aux bases réglementaires arrêtées par les Conseils de prud'hommes (48).

En les adoptant, le législateur eût organisé une protection efficace de l'apprenti et eût légalisé et généralisé un usage déjà pratiqué par certains Conseils de prud'hommes qui, dès leur création, s'étaient considérés et comportés comme les tuteurs naturels des apprentis, amendant leurs contrats, corrigeant pour eux les usages, adaptant à chaque région et à chaque métier, les dispositions essentielles à tout stage professionnel équitable.

A l'inverse, le vote de cet amendement n'aurait-il pas porté atteinte à la liberté des conventions et diminué le prestige de la puissance paternelle en faisant considérer les père et mère comme des demi-incapables, de plus la crainte de restaurer une forme moderne des anciennes jurandes, au moins dans leurs vieilles et étroites réglementations sur l'éducation professionnelle; tout cela, habilement exploité par le rapporteur, fit rejeter la proposition de M. Benoit.

La loi de 1928, art. 3, livre 1er, titre Ier du Code du travail, apporta donc une innovation en prescrivant : « L'acte d'apprentissage est établi en tenant compte

(48) Précité p. 7.

des usages et des coutumes de la profession, notamment des règles établies par les Chambres de commerce, les Chambres de métiers, les Comités départementaux de l'enseignement technique et les commissions locales professionnelles en vue de l'apprentissage, partout où elles existeront régulièrement constituées. »

Quelle est l'origine de cette innovation ?

Le texte voté par la Chambre en 1919 était ainsi conçu: « L'acte d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et des coutumes de la profession, notamment des règles établies par les commissions de l'enseignement technique » (49).

Le premier rapport de M. Roustan, présenté au nom de la Commission du commerce, n'apportait aucune modification sur ce point au texte modifié par la Chambre (50).

La Commission de l'enseignement (rapport Cuminal) se borne à remplacer les mots de « l'enseignement technique » par les expressions « Comités départementaux de l'enseignement technique et Commissions locales professionnelles ».

La rédaction définitive a été improvisée en séance (séance du 1er mars 1927 (51).

Deux amendements furent déposés, l'un par M. Courtier, l'autre par M. de Las Cazes. Le premier faisait intervenir à côté du Comité départemental, la Chambre des métiers, l'autre faisait état des règles établies par la Chambre des métiers et des conventions collectives. Ils étaient repoussés tous les deux par la Commission du commerce et par le Gouvernement ; mais

(49) Précité p. 7.
(50) Précité p. 7.
(51) *J. O.*, Débats parlementaires, Chambre, 1927, p. 156.

M. Cuminal, rapporteur de la Commission de l'enseignement, suggéra une addition qui, dit-il, avait été soumise à celle-ci par un membre de la Chambre de commerce de Paris, elle était ainsi libellée : « conclu sous le contrôle et la garantie des associations professionnelles partout où elles existent régulièrement constituées ». Elle fut seule acceptée par la Commission du commerce.

Cependant, M. Courtier resta sur ses positions, il fit un amalgame de l'addition et de son propre amendement et réussit à faire voter le tout, malgré l'opposition de la Commission du commerce et du Gouvernement.

Une collaboration aussi nombreuse et aussi peu cohérente ne pouvait répandre beaucoup de clarté sur le sens qui doit être reconnu à la disposition légale, aussi comprend-on l'embarras dans lequel se trouvent les intéressés pour en faire l'application.

L'intention dominante du législateur ne paraît pas douteuse, il a voulu que le contrat d'apprentissage soit conforme aux usages et coutumes de la profession.

Les règles établies par les Chambres de commerce... etc. ne sont, dans sa pensée, qu'un mode d'expression de ces usages et coutumes. L'emploi du mot « notamment » indique seulement que parmi les sources d'usages et de coutumes, il y a lieu de distinguer les différents organismes qui figurent dans l'énumération.

Mais il faut reconnaître que l'intervention de certains d'entre eux se conçoit mal dans la détermination des usages et coutumes de la profession ; si les Chambres de commerce et les Chambres de métiers sont incontestablement qualifiées pour cette attribution comme étant la représentation élue, les premières

de l'ensemble des professions industrielles et commerciales, les secondes des professions artisanales, il en est autrement des Comités départementaux de l'enseignement technique et des Commissions locales professionnelles.

C'est en vain que le Président de la Commission du commerce et surtout le Ministre de l'Instruction publique ont insisté sur la part faite aux représentants de l'industrie et du travail dans la composition de ces commissions, les fonctionnaires et les représentants des intérêts généraux y ont la prépondérance ; les attributions légales du Comité départemental et de la Commission locale n'ont trait d'ailleurs qu'au contrôle de l'enseignement technique, s'il leur appartient de réglementer les cours professionnels, il faut dire que les usages et coutumes de la profession échappent à leur compétence en fait comme en droit.

C'est au sein de la profession que ces usages se forment et se développent, la profession a le droit de revendiquer dans ce domaine l'autonomie la plus absolue.

Par la référence aux usages et coutumes de la profession, la loi de 1928 apporte dans le contrat d'apprentissage une innovation plus apparente que réelle. Les usages et coutumes de la profession avaient déjà force de loi en l'absence de dispositions contraires du contrat. Le Conseil de prud'hommes est le dépositaire et l'interprète de ces usages, les contestations relatives au contrat d'apprentissage lui sont déférées par la loi et c'est toujours d'après les usages de la profession qu'il les a jugées. L'innovation aurait été réelle si elle avait eu pour effet de rendre obligatoire la conformité du contrat aux usages de la profession; si telle avait été l'intention du législateur, il faut dire en tous cas que cette obligation est dépourvue de sanc-

tion, la nullité du contrat, seule sanction civile possible, ne peut se présumer.

Il en est tout autrement lorsque des dispositions concernant l'apprentissage sont inscrites dans des conventions collectives, ce qui est obligatoire depuis la loi du 24 juin 1936 (52). « La convention collective de travail doit contenir des dispositions concernant l'organisation de l'apprentissage. » (53).

On peut rappeler que suivant la définition de l'article 31, livre 1er, titre II du Code du travail, la convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions du travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés et, d'autre part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employeurs ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel ou même un seul employeur.

Ainsi la loi du 24 juin 1936 a confié le soin d'élaborer une réglementation de l'apprentissage à des commissions composées de représentants des syndicats professionnels ouvriers et patronaux, c'est le système syndicaliste.

Les conventions collectives ne doivent pas contenir des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables (54).

Lorsqu'un contrat d'apprentissage intervient entre des contractants soumis aux obligations résultant de la convention collective du travail, les règles déterminées en cette convention s'imposent nonobstant toute stipulation contraire aux rapports nés de ce contrat.

Lorsqu'une seule des parties du contrat doit être

---

(52) *D. P.*, 1936-4-369.
(53) Art. 31 vc, alinéa 5. *D. P.*, 1936-4-369.
(54) Article 31 v, livre 1er du Code du travail.

considérée comme liée par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses sont présumées s'appliquer aux rapports nés du contrat d'apprentissage à défaut de stipulation contraire. La partie liée par une convention collective qui l'oblige même à l'égard des tiers et qui aurait accepté à l'égard de ceux-ci des conditions contraires aux règles déterminées par cette convention peut être civilement actionnée à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées.

C'est là une transposition des articles 31 q et 31 r livre 1er, titre II du Code du travail, relatifs au contrat de travail mais qui sont applicables au contrat d'apprentissage, car il résulte de l'article 31 v, livre 1er, titre II que la convention collective régie par la loi du 24 juin 1936 ne doit pas seulement être considérée comme le cadre des contrats individuels de travail, mais également comme le cadre des contrats individuels d'apprentissage.

Si le contrat d'apprentissage contient certaines dispositions contraires à la convention collective, elles sont automatiquement remplacées par les dispositions correspondantes de cette convention.

Jusqu'à ce stade on pouvait toujours parler de *contrat* d'apprentissage, les parties ayant manifesté leur volonté à l'occasion de leur adhésion au syndicat, mais la loi de 1936 va plus loin. « Les dispositions de la convention collective peuvent, par arrêté du Ministre du Travail, être rendues obligatoires pour tous les employeurs et employés des professions et régions comprises dans le champ d'application de la dite convention » (art. 31 vd, livre 1er, titre II du Code du travail).

L'arrêté du Ministre du Travail une fois pris, la convention sort du cadre contractuel, elle s'impose à la manière d'un texte législatif ou réglementaire.

Ainsi la convention collective change de caractère et acquiert la même valeur qu'une prescription de l'autorité publique.

La volonté des parties contractantes, déjà très réduite lorsque le contrat d'apprentissage a fait l'objet de dispositions dans une convention collective, est complètement annihilée lorsque cette dernière a fait l'objet d'un arrêté d'extension.

Cependant, la pratique d'insérer dans les conventions collectives des dispositions concernant l'apprentissage ne s'est pas répandue et les arrêtés d'extension sont encore rares. Du 18 novembre 1936 au 15 décembre 1938, les dispositions de 276 conventions collectives de travail ont été rendues obligatoires par arrêté du Ministre du Travail, pris en application de l'article 31 vd du livre 1er du Code du travail, 44 conventions, soit 16 % environ, ne renferment aucune dispositions relative à l'apprentissage, 116 conventions, soit 42 % environ, se bornent à renvoyer aux lois et règlements en vigueur sur l'apprentissage.

Du 1er janvier 1939 au 1er septembre 1939, le nombre des conventions collectives ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension sont plus nombreuses, 225, dont 115, soit environ 50 %, renvoient, en ce qui concerne l'apprentissage, aux lois en vigueur, 70 ne renferment aucune disposition à ce sujet et seulement 40 donnent quelques précisions sur l'apprentissage.

Lorsque les dispositions concernant le contrat d'apprentissage sont insérées dans une convention collective, ou que cette dernière renferme un contrat type d'apprentissage, les sanctions de la convention collective sont désormais applicables au contrat d'apprentissage, elles viennent s'ajouter à celles propres à ce dernier; quelles sont donc ces sanctions ?

Il faut d'abord remarquer que la convention collective est sanctionnée de la même façon, qu'elle ait été ou non rendue obligatoire par un arrêté ministériel, l'article 31 vd du livre 1er du Code du travail dispose en effet que l'extension par l'arrêté ministériel « des effets et des sanctions » de la convention collective se fera « pour la durée et aux conditions prévues par la dite convention ».

Les sanctions prévues par les articles 31 à 31 v du livre 1er, titre II du Code du travail comportent une action en dommages-intérêts qui, lorsque la convention collective est étendue, peut être exercée par toutes les personnes et tous les groupements soumis à la convention, contractants, adhérents volontaires ou dissidents, indistinctement (55).

Les groupements professionnels capables d'ester en justice qui sont soumis aux effets de la convention peuvent exercer l'action civile en dommages-intérêts soit en leur propre nom (art. 31 t), soit « en faveur de chacun de leurs membres sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer » (art. 31 v). Cette action peut être intentée contre les personnes et groupements liés par la convention (art. 31 t) et lorsque la convention est rendue obligatoire contre toutes les personnes et groupements soumis aux effets de l'arrêté d'extension.

Très souvent, en ce qui concerne l'apprentissage, les conventions collectives se bornent à une référence aux dispositions des lois et règlements en vigueur,

---

(55) Rapport de M. Ivan Martin. — *Les problèmes posés par l'extension des conventions collectives de travail.* Conclusions adoptées par le Conseil national économique dans sa session des 15 et 16 mars 1937. Imprimerie administrative, Melun, 1937.

cela équivaut à la transcription de ces dispositions, qui seront sanctionnées comme la convention collective.

Mais, dira-t-on, en dehors de l'article 15 du livre 1er du Code du travail qui ne prévoit que la résolution du contrat, l'article 18 prévoit déjà que « dans les divers cas de résolution, les indemnités et les restitutions qui pouvaient être dues à l'une ou l'autre des parties seront, à défaut de stipulations expresses, réglées par le Conseil de prud'hommes ou par le juge de paix dans les cantons qui ne ressortissent point à la juridiction d'un Conseil de prud'hommes ».

Il y a intérêt à invoquer l'action fondée sur les articles 31 t à 31 v du livre 1er du Code du travail, elle présente deux avantages :

1° Elle peut être exercée par un plus grand nombre de personnes, en dehors des parties au contrat, les syndicats adhérents ou soumis à la convention collective rendue obligatoire peuvent le faire.

2° La résolution du contrat n'est pas toujours une bonne solution aux conflits s'élevant entre apprenti et patron ; en se fondant sur l'article 18 du livre 1er titre Ier du Code du travail, le Conseil de prud'hommes ou le juge de paix sont obligés de prononcer la résolution, tandis qu'en invoquant les articles 31 t à 31 v du livre 1er, titre II du Code du travail, ils pourront allouer des dommages-intérêts sans résoudre le contrat.

Enfin le décret-loi du 24 mai 1938, valant loi générale sur l'apprentissage, a confié aux Comités départementaux de l'enseignement technique la mission d'établir des règlements d'apprentissage, auxquels les contrats individuels devront se soumettre.

Le décret du 5 mars 1940 (56), pris en application de

(56) Précité p. 58.

l'article 14 du décret-loi de 1938, détermine que « les règlements d'apprentissage seront établis par les Comités départementaux de l'enseignement technique, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, après avis ou propositions des organisations syndicales patronales et ouvrières les plus représentatives du département, après avis des Conseils de prud'hommes s'il en existe dans le département ».

Les règlements d'apprentissage sont soumis à l'approbation du Ministre de l'Education nationale et du Ministre du Travail.

En ce qui concerne l'apprentissage artisanal, les Chambres de métiers, organes corporatifs spéciaux à l'artisanat, sont chargés, après avoir consulté les organisations artisanales de leur ressort, d'établir un règlement d'apprentissage déterminant, dans le cadre des lois en vigueur et compte tenu des usages et coutumes des métiers, les conditions, modalités et sanctions de l'apprentissage et du contrat d'apprentissage (57).

On peut conclure, en ce qui concerne le contenu du contrat d'apprentissage, que les contractants jouissaient d'une liberté presque totale en 1851, que cette liberté avait été un peu restreinte en 1928, mais qu'aujourd'hui elle a presque disparu.

Le maître se voit imposer des apprentis, dans la mesure prévue par la loi, quant à l'apprenti, seul le fait de vouloir conclure un contrat d'apprentissage dépend de sa volonté.

Le contrat d'apprentissage ne se passe pas entre deux parties placées sur un pied d'égalité, et l'apprenti trouve dans cette réglementation une sérieuse garantie.

---

(57) Article 6 de la loi de 1937, précité p. 12.

CHAPITRE IV

LES EFFETS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'effet principal produit par la passation du contrat d'apprentissage est de faire naître, à la charge de l'apprenti et du maître, des obligations et des devoirs; d'autre part, en cette qualité, ils bénéficient tous deux de certains privilèges.

Nous étudierons d'abord les obligations, devoirs et privilèges de l'apprenti, puis ceux du maître.

Obligations et devoirs de l'apprenti

L'obligation principale de l'apprenti est de *payer au maître le prix convenu pour l'apprentissage.*

Lorsque la rémunération consiste en numéraire, le maître a une action contre l'apprenti s'il est majeur, ou contre sa famille s'il est mineur, pour en obtenir le paiement.

Cette action se prescrit par un an à dater de l'expiration du temps d'apprentissage (1).

Lorsque la rémunération consiste en travail, le maître a droit au travail de l'enfant pendant toute la durée du contrat, aussi l'article 11, livre 1er, titre Ier du Code du travail décide que l'apprenti est tenu de remplacer à la fin de l'apprentissage, le temps qu'il n'a pu employer par suite de maladie ou d'absence ayant duré plus de quinze jours.

(1) Art. 2272, alinéa 2, du Code civil.

Mais le maître n'a pas d'action directe pour contraindre l'apprenti à fournir le travail promis. Les obligations de faire non exécutées se résolvent en dommages-intérêts (2).

Il pourra simplement l'actionner en dommages et intérêts devant le Conseil de prud'hommes.

Quelques décisions de jurisprudence permettent de préciser l'application de cette disposition.

L'apprenti ne saurait se prévaloir de la force majeure (3).

En cas de contestation c'est le juge qui fixera le temps nécessaire pour qu'il y ait juste compensation en tenant compte du degré d'expérience de l'apprenti (4).

Le maître ne pourrait retenir, contre le gré de son apprenti, le livret qui lui appartient et dont il a besoin pour se placer dans un autre atelier (5).

L'apprenti doit encore à son maître, fidélité, obéissance et respect.

Remplaçant des parents et assurant comme eux un devoir d'éducation, ce dernier a droit aux mêmes égards; civilement responsable de son apprenti, mineur ou majeur (6). le maître doit pouvoir prescrire les mesures propres à empêcher les actes délictueux susceptibles d'engager sa responsabilité.

Chef d'atelier, il peut exiger une probité à toute épreuve, l'article 306, alinéa 3 du Code pénal, aggrave

---

(2) Art. 1142 du Code civil.

(3) Trib. paix Monteuil-le-Haudoin, 12 juillet 1872. ***Bulletin des décision des juges de paix***, 1872, 275.

(4) Trib. commerce Nantes, 13 janvier 1883. ***Revue de droit commercial***, 1883, 39.

(5) Cass. civ., 22 juin 1910. *D.*, 1911-1-385.

(6) Art. 1384, alinéa 6, du Code civil.

expressément la peine contre l'apprenti qui a volé dans la maison de son maître, il est puni de la peine de la réclusion. Le législateur du Code pénal a pensé à ces petits patrons, plus nombreux au commencement du XIXe siècle qu'ils ne le sont aujourd'hui, qui nourrissaient et logeaient dans leur habitation l'apprenti.

L'article 408 du Code pénal, de même, aggrave la peine contre l'apprenti qui a commis un abus de confiance au préjudice de son maître. Il est également puni de la réclusion.

Deux conditions sont nécessaires pour que la circonstance aggravante se trouve réalisée :

1° que l'auteur du détournement soit apprenti ;

2° que ce détournement ait été commis au préjudice du maître.

Le délit n'est pas plus grave parce que l'auteur du détournement est apprenti, ce qui violerait le principe de l'égalité devant la loi, mais parce que le maître étant en quelque sorte obligé de lui donner sa confiance, il est tenu vis-à-vis de celui-ci à un devoir de probité particulièrement strict (7).

Naturellement l'apprenti doit exécuter le contrat jusqu'au terme fixé

Le juge du fait décide souverainement qu'un contrat d'apprentissage a été conclu pour une durée déterminée et en conséquence décide à bon droit que des dommages-intérêts sont dus pour rupture avant terme de ce contrat par l'apprenti (8).

---

(7) Voir Garçon, Code pénal annoté, p. 1210.

(8) Cass. civ., 15 janv. 1918. *D. P.*, 1918-1-41, note de M. Louis Sarrut.

Il est fréquent d'inscrire une clause pénale dans le contrat d'apprentissage jouant pour rupture avant terme du contrat.

La clause pénale n'est applicable que si l'inexécution est imputable au débiteur, mais la peine n'est pas encourue lorsque c'est un fait du créancier qui a empêché le débiteur de tenir son engagement (9).

Un apprenti ayant cessé de remplir l'obligation de travailler chez son patron, qui lui incombait en vertu de son contrat d'apprentissage, le patron l'avait assigné en paiement de l'indemnité forfaitaire stipulée au contrat. Sa demande a été à bon droit rejetée, car c'était lui qui, se trouvant sans travail, avait manqué le premier à l'obligation résultant du contrat, d'assurer à son apprenti, l'enseignement professionnel qu'il lui avait promis (10).

Il importe peu qu'une mise en demeure préalable ne lui ait été adressée, la jurisprudence, d'ailleurs incertaine sur le point de savoir quand une mise en demeure est ou non nécessaire (11), admet en tous cas qu'elle est inutile lorsque le créancier accomplit un fait qui est en contradiction avec l'obligation qu'il a contractée (12).

Privilèges dont il jouit

L'apprenti est déjà un travailleur et bénéficie à ce titre d'un certain nombre d'institutions sociales : loi sur les accidents du travail, loi des congés payés. Nous allons voir sous quelles modalités ces lois lui sont applicables.

---

(9) Cass. civ., 17 janv. 1906. *S.*, 1909-1-205.
(10) Cass. req., 15 avril 1929. *S.*, 1929-1-231.
(11) Cass. req., 4 janvier 1927. *S.*, 1927-1-188.
(12) Cass. civ., 2 mars 1875. *S.*, 1875-1-292.

Loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail (13)

L'article 1er de la loi du 9 avril 1898 ne visait pas l'apprenti, mais l'article 8 fixait le mode de calcul du salaire de base de ces apprentis et la jurisprudence en avait nécessairement déduit que le contrat d'apprentissage était assimilé au contrat de louage de service et qu'il entraînait assujettissement à la loi forfaitaire (14).

La loi du 1er juillet 1938 (15), modifiant la précédente, vise expressément, dans son article 1er, comme étant assujetti à la loi, le contrat d'apprentissage.

Elle s'applique à « quiconque aura prouvé par tous moyens qu'il exécutait, à un titre quelconque, même d'essai ou d'apprentissage, un contrat valable ou non de louage de services » ; ainsi, un certain nombre de questions que la jurisprudence avait résolues, ont désormais une réponse légale.

La jurisprudence, avant la loi de 1938, n'exigeait pas que la preuve du contrat d'apprentissage soit rapportée par écrit, mais admettait que la constatation que la victime travaillait comme apprenti chez son patron, tirée des faits relevés, pour les juges du fond, était suffisante.

Désormais, il est dit textuellement dans la loi que la preuve peut être faite par tous les moyens.

Mais le contrat devait être valable, le bénéfice de la loi de 1898 avait été refusé à un enfant de moins de 13 ans, victime d'un accident du travail, n'ayant

---

(13) *D. P.*, 1898-4-49. — Voir Loubat. *Traité sur le risque professionnel*, 3e édit., t. I, n° 690. — Paul Pic. *Traité élémentaire de législation industrielle*, 6e édit., t. I, n° 1904. — Sachet. *Traité théorique et pratique de la législation sur les accidents du travail*, 5e et 8e édit.,

(14) Cass. civ., 23 avril 1938. *Rec. spécial des accidents du travail*, 1938, 283.

(15) *D. P.*, 1939-4-33.

pas obtenu son certificat d'études primaires, car le contrat survenu entre son père et le chef d'industrie est frappé d'une nullité radicale et d'ordre public par la loi du 2 novembre 1892 [16], au contraire, la loi de 1938 précise qu'il n'est pas nécessaire que le contrat soit valable.

La jurisprudence était divisée sur la question de savoir si le contrat à l'essai entraînait assujettissement à la loi sur les accidents du travail. La doctrine n'hésitait pas à décider qu'il n'y avait pas lieu de distinguer selon qu'il s'agirait d'un contrat définitif ou d'un contrat à l'essai, ce dernier étant un véritable contrat sous condition qui emportait l'existence actuelle d'un lien de subordination.

La question est résolue par la loi du 1er juillet 1938 (art. 8), qui mentionne expressément le contrat à l'essai comme emportant assujettissement à la loi sur les accidents du travail.

Ainsi, est bénéficiaire à titre d'apprenti de la loi du 1er juillet 1938, celui qui a passé un contrat d'apprentissage, valable ou non, définitif ou à l'essai, contrat qu'il pourra prouver par tous les moyens.

Voyons rapidement quels sont les droits de cet apprenti.

« Le salaire qui servira de base à la fixation des rentes et des indemnités allouées à l'ouvrier âgé de moins de 18 ans ou à l'apprenti victime d'un accident ou à leurs ayants droit ne sera pas inférieur au salaire le plus bas des ouvriers valides de la même catégorie occupés dans l'entreprise » [17].

Il était difficile d'établir le salaire de base des apprentis, puisqu'ils ne sont en général pas rémuné-

---

(16) Cour de Bordeaux, 28 mai 1923. *Recueil Bordeaux*, 1923-1-276.

(17) Art. 8, loi du 1er juillet 1938.

rés ou peu rémunérés. En substituant un salaire fictif au salaire réel pour le calcul des indemnités, la pensée du législateur a été de chercher en dehors d'eux-mêmes une base assez large pour leur assurer à tout événement une indemnisation suffisante.

Que faut-il entendre par ouvriers valides de la même catégorie ?

Par ouvriers valides, on doit entendre « des ouvriers dont aucune infirmité ne diminue la valeur professionnelle » (18). Ce ne sont pas nécessairement des ouvriers majeurs de 21 ans, car s'il est juste de ne pas prendre pour salaire de base de l'apprenti son salaire effectif, il n'est pas possible non plus de leur faire une situation meilleure que celle qu'ils auront quand ils deviendront ouvriers (19).

Quant « à la catégorie », le mot a donné lieu au Sénat, en 1895, à une discussion qui n'a pas contribué beaucoup à en préciser le sens et la portée (20), ainsi qu'à de nombreuses décisions de jurisprudence. Il semble naturel d'admettre que la catégorie d'ouvriers visée est celle à laquelle l'apprenti victime d'un accident se destine.

C'est cette notion qui a été définitivement admise par la Cour de cassation (21). Lorsque l'apprenti occupe un emploi temporaire, simple étape pour arriver à une situation supérieure à laquelle il se prépare, si cet emploi est habituellement occupé, non pas par des ouvriers majeurs pouvant borner là leur ambition

---

(18) Sachet Adrien. — *Traité théorique et pratique de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, 8e éd., t. I, p. 708.

(19) Cass. civ., 9 mars 1906. *Gaz. Pal.*, 1906-2-79.

(20) Comité consultatif, avis du 7 février 1900. *J. O.*, 10 fév., p. 1008.

(21) Cass. civ., 16 juillet 1913. *D.*, 1913-5-45. — Cass. civ., 30 août 1917. *D.*, 1920-1-124, 4e espèce. — Cass. civ., 14 mai 1919. D., 1920-1-134.

mais par des mineurs de 16 ans, ceux-ci ne constituent pas une catégorie au sens de la loi de 1898. Et si l'apprenti qui occupe cet emploi est victime d'un accident du travail, il bénéficie du salaire afférent à la catégorie à laquelle il se destine. La chambre civile a fait de cette règle une application bien caractérisée.

Par un premier arrêt, à l'occasion de la demande en paiement du demi-salaire, elle a annulé une décision qui avait calculé l'indemnité allouée à un apprenti occupant dans une imprimerie l'emploi de margeur, sur le salaire du conducteur, emploi plus rémunéré que celui de margeur. La cassation est basée sur ce que le juge du fond n'avait pas fait connaître si tous les margeurs de l'entreprise étaient des apprentis ou des ouvriers mineurs de 16 ans destinés à passer au poste supérieur, ou si parmi les occupants de cet emploi certains étaient âgés de plus de 16 ans, constituant « une catégorie » dotée d'un salaire approprié (22).

Le litige a été de nouveau déféré, plus tard, à la chambre civile, sur la demande en paiement de rente. Mais cette fois il résultait des constatations formelles de l'arrêt attaqué que les margeurs de l'imprimerie ne forment pas une catégorie. Cet emploi est un simple échelon pour parvenir à la situation de conducteur, seule occupée par un ouvrier qualifié et à laquelle l'apprenti qui veut devenir imprimeur se destine.

En rejetant le pourvoi, la Cour de cassation (23) est restée fidèle à son interprétation de l'article 8 de la loi de 1898.

En résumé, il faut que dans chaque espèce, le juge du fait recherche si l'emploi occupé par l'apprenti est

---

(22) Cass. civ., 28 mars 1928. *Bulletin civil*, n° 28.

(23) Cass. civ. rej., 6 mars 1933. *Rev. générale des assurances terrestres*, 1933, p. 623.

de ceux qui dans l'entreprise sont occupés par « une catégorie d'ouvriers ».

A défaut d'ouvriers de cette catégorie, actuellement employés dans l'entreprise, on prendrait pour base le salaire des ouvriers valides de même catégorie récemment employés dans l'entreprise ou dans des entreprises analogues de la localité ou des localités avoisinantes (24).

Le législateur a assigné aux juges un minimum audessous duquel il ne leur est pas permis de descendre, « le salaire de base ne sera pas inférieur » précise l'article 8.

Il a été jugé, à plusieurs reprises, que l'apprenti peut se voir allouer une indemnité journalière supérieure au montant du salaire effectif qu'il recevait, si cette indemnité est calculée conformément à l'article 8 de la loi de 1898 (25).

Mais si le salaire de l'apprenti est supérieur à celui des ouvriers valides de la même catégorie, l'indemnité doit être calculée sur le salaire effectif (26).

En résumé, deux hypothèses apparaissent comportant chacune un règlement spécial ; ou le salaire effectif de la victime est supérieur au salaire visé par la loi et l'indemnité — temporaire ou permanente — est alors liquidée conformément aux principes généraux, ou, au contraire, le salaire effectif est absent ou inférieur au point de comparaison admis par l'article 8, alinéa 1er, et alors cette disposition intervient pour empêcher l'indemnité de tomber à un taux d'insuffisance manifeste.

L'application de l'article 8, a pour mesure le degré

(24) Cass. civ., 28 oct. 1930. *Bulletin civil*, n° 22.
(25) Cass. req., 7 août 1907. *D.*, 1909-9-444.
(26) Cass. civ., 5 juillet 1904. *S.*, 1906-1-485 ; *D.*, 1906-1-553.

d'utilité qu'elle présente pour la sauvegarde des intérêts de l'apprenti.

Pour la fixation du salaire fictif, le juge du fait apprécie souverainement le nombre de journées qui constituent la durée moyenne du travail annuel des ouvriers valides de la même catégorie (27).

Ainsi, il peut évaluer cette durée moyenne à 300 jours, bien que la victime de l'accident n'ait travaillé effectivement qu'un nombre de jours inférieur.

En instituant le salaire annuel fictif pour la détermination des rentes, l'article 8 ne distingue pas entre les accidents suivis d'incapacité permanente ouvrant le droit à la rente à la victime et les accidents mortels qui peuvent faire naître ce droit au profit des ascendants ou autres ayants droit de l'apprenti décédé (28).

Naturellement, dans tous les cas où la loi de 1898 ne jouera pas, le patron, s'il y a lieu, pourra être condamné, en vertu de l'article 1382 du Code civil, à payer à la victime des dommages-intérêts à évaluer par les tribunaux (29).

Loi du 20 juin 1936 — Congés payés

L'apprenti bénéficie encore, en tant que travailleur, de la loi du 20 juin 1936 (30) qui institue les congés annuels payés. Elle vise expressément les apprentis. « Tout ouvrier, employé ou apprenti occupé dans une profession industrielle, commerciale ou libérale, ou dans une société coopérative, ainsi que tout compa-

---

(27) Cass. civ., 24 novembre 1914. *D.*, 1917-1-22.
(28) Cass. civ., 26 novembre 1923. *Gaz. Pal.*, 1924-1-219.
(29) *S.*, 1936-1-228, note de M. Rodière.
(30) Art. 54 f à 54 j, livre II, titre II du Code du travail. *J. O.*, 26 juin 1936, p. 6698.

gnon ou apprenti appartenant à un atelier artisanal, a droit après un an de services continus dans l'établissement, à un congé annuel payé. » (art. 54 f, livre II, titre Ier du Code du travail).

Le domaine d'application de la loi est aussi large que possible ; elle s'étend à l'industrie, au commerce, aux professions libérales et artisanales, au personnel d'une société coopérative; elle est aussi applicable à l'agriculture, le décret portant règlement d'administration publique du 26 septembre 1936 en détermine les modalités d'application.

Ce congé n'est attribué qu'après un an de services continus dans l'établissement. Le décret du 26 septembre 1936, concernant l'agriculture, précise que la durée des services continus s'entend de la période pendant laquelle le bénéficiaire est lié à son employeur par un contrat d'apprentissage répondant aux conditions fixées par la loi du 18 janvier 1929. Bien que la loi n'en dise rien, il en est certainement de même dans les autres domaines.

La durée minimum du congé, après un an de services continus, est de quinze jours, comportant douze jours ouvrables. Si la période ordinaire des vacances dans l'établissement survient après six mois de services continus, l'apprenti, puisque nous ne parlons que de lui, aura droit à un congé continu payé d'une semaine.

Dans les professions industrielles et commerciales, dans lesquelles les apprentis ne sont pas normalement occupés d'une façon continue pendant une année dans le même établissement, un décret pris en Conseil des ministres détermine ls modalités suivant lesquelles pourraient être appliquées ces dispositions,

notamment par la constitution de caisses de compensation entre les employeurs intéressés (31).

Dans les professions agricoles, les apprentis utilisés durant moins de douze mois dans un même établissement ont droit, à condition de compter au moins six mois de service continus, à un jour ouvrable de congé par mois écoulé depuis leur entrée en service (art. 1er, décret du 26 septembre 1936).

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux usages ou aux conventions collectives de travail qui assureraient des congés payés de plus longue durée.

En ce qui concerne l'aménagement du congé, des accords pourront permettre des congés fractionnés (art. 2 de la loi). En matière agricole le congé annuel peut être fractionné en périodes d'un ou plusieurs jours jusqu'à concurrence de la moitié de sa durée totale (art. 4, décret du 26 septembre 1936).

De plus, lorsqu'un contrat est stipulé pour une durée déterminée, ce qui est le cas de l'apprenti, le titulaire de ce contrat doit jouir de son congé dans des conditions telles que ce congé soit achevé une semaine au moins avant l'expiration du dit contrat (art. 6, décret du 26 septembre 1936).

La loi détermine comment est calculée l'indemnité journalière (32). S'il est payé au temps, l'apprenti a droit au salaire qu'il aurait gagné pendant la période de congé, or nous avons vu qu'il est aujourd'hui fréqnent que l'apprenti reçoive un salaire ; s'il est payé suivant un autre mode, il a droit à la rémunération moyenne qu'il a reçue pour une période équivalente dans l'année qui a précédé le congé. Dans la fixation

(31) Art. 54 i, livre II, titre I du Code du travail.
(32) Art. 54 g, livre II, titre I du Code du travail.

de l'indemnité il doit être tenu compte des avantages accessoires et en nature dont il ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

L'indemnité journalière, dans les professions agricoles, est égale au salaire moyen journalier quil a ou aurait gagné pendant l'année, dans l'établissement, pour une période équivalente à celle du congé, toutes indemnités ou primes comprises.

Ainsi, tout a été prévu pour que ce ne soit pas l'in térêt pécuniaire qui empêche l'apprenti de prendre son congé. De plus, le législateur n'a pas voulu qu'on essaie de tourner la loi et de ne pas s'y soumettre, tout accord comportant la renonciation par l'apprenti au congé est nul ; il a même prévu le cas, en agriculture, où le contrat est résilié par le fait de l'employeur (sans que cette résiliation soit provoquée par une faute lourde du travailleur) avant que l'apprenti ait pu bénéficier de son congé annuel, alors qu'il avait six mois de services continus. Il aura droit à une indemnité correspondant au nombre de jours de congé dont il aurait dû bénéficier, en raison de la durée des services continus au moment où le contrat est résilié et dont il n'a pas encore joui (33).

Les conventions collectives passées depuis cette loi sont nombreuses à préciser les modalités de ces congés payés.

Le législateur s'est d'autre part rendu compte que souvent les parents ne mettent pas l'enfant en apprentissage afin qu'il exerce tout de suite un métier lucratif, c'est pourquoi il essaie de remédier à cela en considérant que l'enfant en apprentissage est toujours à la charge des parents et peut bénéficier alors de certaines lois.

---

(33) Art. 54 h, livre II, titre I du Code du travail.

Assurances sociales. — Ainsi la loi du 5 avril 1928 (modifiée par le décret du 28 octobre 1935 [34]) et complétée par le décret-loi du 15 juin 1938) [35]), lorsque les enfants d'un assuré ou d'une assurée deviennent orphelins de père ou de mère, accorde à chacun de ceux d'entre eux qui sont âgés de moins de 13 ans, une pension temporaire d'orphelin ; cette pension est servie jusqu'à seize ans aux enfants ayant un contrat écrit d'apprentissage.

Allocations familiales. — De même, le décret du 29 juillet 1939 [36]), modifié par la loi du 15 février 1941 [37]), relatif à la famille et à la natalité françaises, reprenant les dispositions de la loi du 11 mars 1932, modifiée par le décret-loi du 12 novembre 1938, accorde les allocations familiales à une famille résidant en France à partir du deuxième enfant à charge, pour les enfants n'ayant pas dépassé de plus d'un an l'âge de l'obligation scolaire. Ces allocations sont versées jusqu'à l'âge de 17 ans si l'enfant est placé en apprentissage.

Allocation dite de salaire unique. — Cette allocation, créée par la loi du 29 mars 1941 [38]), est attribuée aux familles qui ne bénéficient que d'un seul revenu professionnel. Elle est servie, s'il y a plusieurs enfants, tant que le dernier n'a pas dépassé de plus d'un an l'âge de l'obligation scolaire, mais jusqu'à l'âge de 17 ans si l'enfant est placé en apprentissage.

Asistance aux familles nombreuses. — Nous trou-

---

(34) Précités, p. 41.
(35) *D. P.*, 1938-4-315.
(36) Chap. II du décret du 29 juillet 1939. *D. P.*, 1939-4-369.
(37) *J. O.*, 9 avril 1941.
(38) *J. O.*, 11 avril 1941, p. 1555. Rectificatifs *J. O.*, 12 avril 1941, p. 1570 et *J. O.*, 27 avril 1941, p. 1791.

vons encore le même genre de dispositions dans la loi du 14 juillet 1913, modifiée par celle du 16 avril 1930 (39), sur l'assistance aux familles nombreuses dont tout chef de famille, de nationalité française, ayant à sa charge plus de deux enfants légitimes de moins de 13 ans, est bénéficiaire.

Aux enfants de moins de 13 ans sont assimilés, pour l'application de la présente loi, les enfants âgés de 13 à 16 ans pour lesquels il sera justifié, dans les conditions fixées par le règlement d'administration publique prévu par l'article 8, qu'il a été passé un contrat écrit d'apprentissage.

Il ne suffit pas qu'un contrat écrit d'apprentissage soit présenté, mais le texte précise « il sera justifié... qu'il a été passé un contrat écrit d'apprentissage », car le contrat déposé à la mairie par les parents était souvent un mythe, un certificat de complaisance, l'enfant était plutôt un domestique qu'un apprenti.

La justification se fait par la production pour chacun des enfants, de la copie d'un contrat régulier d'apprentissage établissant que l'enfant reçoit un enseignement professionnel. Cette pièce est accompagnée d'un certificat du maître, visé par le maire, constatant que le contrat est toujours en vigueur et qu'il reçoit une application régulière de part et l'autre (40). En cas de fraude, les pouvoirs publics sont parfaitement armés, l'allocation sera retirée au titulaire qui ne s'en montrerait pas digne (art. 4).

---

(39) Précités, p. 41.

(40) Décret du 27 février 1924 portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi du 22 juillet 1923. *J. O.*, 2 mars 1924. *S.*, 1924-4-1774.

Obligations du maître

Les obligations du maître sont de deux catégories, les unes dérivent de la délégation qui lui est faite par le représentant de l'apprenti d'une part de l'autorité paternelle, les autres des obligations professionnelle du maître comme chef d'atelier ; le double caractère du contrat d'apprentissage, contrat d'éducation et contrat de travail, prend ici tout son relief.

En tant que chef de famille. — Les premières avaient autrefois une importance capitale, l'apprenti, garçon ou fille, logeait chez son maître, celui-ci en avait par suite la surveillance et la garde et était tenu de toutes les obligations d'un chef de famille. Aujourd'hui, il n'en est plus de même, il est très rare de rencontrer des apprentis logeant chez leur patron, ils vivent pour la plupart avec leurs parents et se rendent à l'atelier seulement pendant les heures de travail. Les prescriptions de la loi ont donc perdu la plus grande partie de leur importance, cependant, l'une d'elles, la responsabilité du maître du fait de son apprenti, établie par l'article 1384 du Code civil. alinéa 6, conserve toute sa valeur.

Nous nous contenterons de citer les obligations énumérées par l'article 8, livre 1er, titre Ier du Code du travail, qui les résume d'ailleurs parfaitement. « Le maître doit se conduire « en bon père de famille », c'est-à-dire se comporter vis-à-vis de son apprenti, comme il le ferait pour son enfant.

Cette expression « en bon père de famille » est d'ailleurs reprise par la loi du 27 août 1940 qui impose aux exploitants et artisans ruraux la formation professionnelle d'un nombre déterminé d'apprentis français, âgés de plus de 14 ans, provenant en principe de centres urbains.

« Ces cultivateurs et artisans doivent assurer en « bon père de famille » l'existence des jeunes gens auxquels ils s'engagent à donner une formation professionnelle ([41]). »

Le maître doit, poursuit cet article :

1° Fournir à l'enfant un logement et une nourriture convenables.

2° Surveiller sa conduite et ses mœurs pendant les heures de travail et surtout après la fermeture de l'atelier, dans la maison aussi bien qu'au dehors.

La jurisprudence se montrait très exigeante sur ce point, surtout quand il s'agissait d'une fille, ainsi le patron est responsable dans une certaine mesure du fait des tiers et il ne saurait se disculper en prouvant qu'il a pris les mesures possibles pour éviter le fait critiquable. Le Conseil de prud'hommes de la Seine, le 20 août 1868, a jugé notamment ([42]) qu'un patron devait être condamné à des dommages et intérêts lorsqu'une jeune fille avait été en butte à une tentative de la part du fils du maître à qui ce dernier avait formellement interdit de venir coucher dans la maison.

3° Avertir les parents, ou leurs représentants, des fautes graves commises par l'apprenti ou des penchants vicieux qu'il peut manifester et les prévenir sans retard de ses absences ou de tout autre fait pouvant motiver leur intervention.

4° Lui donner les premiers soins en cas de maladie et en référer aux parents et aux représentants.

5° Si l'enfant a moins de 16 ans, lui faciliter l'éducation religieuse et lui laisser au moins deux heures

---

(41) Art. 2 et 3 de la loi du 27 août 1940, précitée p. 23.
(42) Mémorial du Commerce, 1868.

par jour de liberté pour apprendre à lire, écrire, compter.

Votée à une époque où l'instruction n'était pas obligatoire, cette prescription avait une certaine importance, mais depuis la loi du 28 mars 1882, modifiée par celle du 9 août 1936 (43), sur l'enseignement primaire obligatoire jusqu'à l'âge de 14 ans, elle est devenue presque inutile. Cependant, si l'apprenti ayant satisfait aux obligations scolaires conformément à la loi, entre en apprentissage, son instruction étant à peu près nulle, s'il désire la poursuivre, le patron ne pourra lui refuser les deux heures accordées par l'article 10 du Code du travail.

Le maître est-il suffisamment armé pour se faire respecter et obéir ? Tenu des mêmes obligations que le père de famille a-t-il tous les attributs de la puissance paternelle ?

En réalité le patron est quelque peu désarmé et les moyens de correction mis à sa disposition ne correspondent nullement à la responsabilité qui pèse sur lui.

Sans doute, en présence d'un sujet rebelle et vicieux, il peut prévenir les parents ou représentants et demander la résiliation du contrat, mais pour réprimer les fautes légères il n'a que la très faible ressource d'infliger à l'apprenti les peines usitées dans les écoles, telles que privations de sortie.

Le maître doit s'abstenir de mauvais traitements et de voies de fait, il ne serait excusé ni par l'insoumission et l'insolence de l'apprenti (44) ni par une faute légère de celui-ci (45).

---

(43) Précitée, p. 72.

(44) Cons. prud'hommes, Lyon, 17 avril 1855. *J. prud'h.*, 1855, p. 144.

(45) Cons. prud'h., 6 juillet 1869. *J. prud'h.*, 1870, p. 72.

Responsabilité de l'article 1384 du Code civil. — L'une des obligations, la plus lourde peut-être, qui pèse sur le maître d'apprentissage est la responsabilité qu'il encourt du fait de son apprenti, établie par l'article 1384 du Code civil, alinéa 6.

« Les instituteurs et les artisans, sont responsables du dommage causé par leurs élèves et apprentis pendant le temps qu'ils sont sous leur surveillance (loi du 5 avril 1937). La responsabilité ci-dessus a lieu à moins que les père et mère et les artisans ne prouvent qu'ils n'ont pu empêcher le fait qui donne lieu à cette responsabilité... »

Le devoir général d'éducation, qui père sur le maître, explique cette responsabilité établie corrélativement avec celle des père et mère et des instituteurs qui ont le même devoir.

Une question préliminaire se pose. Quel est le sens que donne l'article 38 aux mots : artisan et apprenti?

Doit-on leur refuser cette qualité chaque fois qu'il n'y a pas contrat d'apprentissage valablement formé aux termes de Code du travail.

Comme MM. Planiol, Ripert et Esmein, nous ne le pensons pas [46].

Les considérations qui ont inspiré l'article 1384. alinéa 6, sont tout à fait étrangères aux conditions de validité énoncées par le Code du travail; dès qu'une personne donne un enseignement et exerce une surveillance sur son élève, il est juste de faire peser sur elle une présomption de faute, peu importe qu'il y ait ou non un contrat régulier d'apprentissage.

Les juges du fait restent souverains dans tous les cas, pour reconnaître que les conditions exigées par l'article 1384, alinéa 6, sont remplies, qu'il s'agit

(46) Planiol, Ripert, t. 6, n° 636-862, précité, p. 60.

d'un artisan au sens de ce texte, quand même il n'y aurait pas de contrat valable d'apprentissage (47) ; à plus forte raison ne peut-on tenir compte des textes fiscaux qui définissent l'apprenti au point de vue de la perception de la taxe d'apprentissage. Il importe peu que l'apprenti ait plus ou moins de 18 ans, bien que le décret du 25 juin 1929 pour la fixation des conditions d'application de la taxe d'apprentissage dispose : « sont considérés comme apprentis, pour l'application de la loi du 13 juillet 1925, relative à la taxe d'apprentissage. les jeunes gens et les jeunes filles âgés de moins de 18 ans... »

Il n'y a pas lieu non plus de tenir compte des définitions de l'artisan données par les arrêts en matière de baux à usage commercial (48).

A quelles conditions jouera cette responsabilité ?

Tout d'abord est-il nécessaire que l'apprenti soit mineur ?

La loi ne donne sur ce point aucune précision, alors qu'elle a soin de le faire lorsqu'il s'agit des père et mère et de leur enfant mineur.

La doctrine est divisée. certains auteurs ont soutenu que cette responsabilité s'étend à l'apprenti majeur (49).

Cependant, il semble bien que le code a voulu que les artisans. étant substitués aux père et mère pour l'éducation et l'instruction de leurs apprentis, en fus-

---

(47) Cass. civ. Belgique, 27 avril 1885. *Pas.* 1885-1-133. — Cour d'Agen, 2 mars 1905. Loi du 5 avril 1905. — Baudry, Lacantinerie et Barde. *Précis de droit civil*, t. IV, n° 2910.

(48) Cons. préf., Dijon, 11 juillet 1930. *Gaz. Pal.*, 1930-2-297.

(49) Duranton. *Cours de droit civil français suivant le Code civil*, 4e éd., Paris, Thorel, 1844, t. XIII, n° 721. — Larombière. *Théorie et pratique des obligations*, Paris, Pedone Lauriel, 1885, t. VII, n° 16. — Laurent. *Principes de droit civil français*, Paris. Parexq, 1878, t. XX, n° 566. — Huc. *Commentaire théorique et pratique du Code civil*, Paris, Pichon, 1892, n° 440.

sent responsables de la même manière et dans les mêmes conditions [50]; or, l'article 1384, alinéa 6, ne met à la charge des père et mère que le dommage causé par leurs enfants mineurs habitant avec eux.

D'ailleurs, en pratique, cette responsabilité jouera rarement pour un majeur, car le devoir de surveillance à leur égard est moindre et le maître n'aura pas de peine à démontrer l'absence de faute.

En effet, le fondement de la responsabilité de l'artisan, demeure une faute de surveillance présumée à son encontre. Le défaut de surveillance étant présumé, il en résulte que la faute de l'apprenti, condition nécessaire pour qu'il y ait défaut de surveillance, se trouve elle-même présumée ; de plus la loi présume que cette faute est la cause du dommage. L'artisan peut faire la preuve contraire, il devra démontrer l'absence de faute, établir qu'il n'a commis aucune faute de surveillance.

Le Code civil, ou peut-être l'interprétation qui en était faite, présentait, comme le dit M. René Savatier [51], une certaine systématisation de la responsabilité encourue par des majeurs à l'occasion des actes dommageables du mineur. »

Tout mineur devait, en cas d'acte nuisible, avoir un répondant. Ce répondant était en principe le père, mais de plus toute personne assumant la garde de l'enfant était chargée d'une responsabilité analogue à celle du père. Ainsi on trouve certains arrêts qui admettaient que le patron, ayant par délégation le droit de garde, répondait des actes de l'apprenti en dehors

---

(50) Voir dans ce sens : Demolombe. *Traité des engagements*, t. XXX, n° 606. — Sourdat. *Traité de la responsabilité*, t. II, n° 877. Cour de Paris, 29 oct. 1926. *S.*, 1927-2-64.

(51) René Savatier. — *Traité de la responsabilité civile en droit français*, n° 256.

des fonctions et des heures de travail (52). C'était là l'esquisse d'une responsabilité générale du fait d'autrui, fondée sur l'alinéa 1er de l'article 1384.

Cette généralisation n'est plus possible depuis la loi du 5 avril 1937 (53) qui a supprimé la responsabilité légale qui pesait sur les instituteurs à raison des faits dommageables de leurs élèves mineurs. Comme, certainement, le père n'est pas responsable des dommages que l'enfant cause sous la surveillance de l'instituteur, il en résulte que pendant le temps où il est à l'école l'enfant n'a pas de répondant légal et, désormais, on ne peut plus douter que les cas de responsabilité du fait d'autrui établis par la loi soient d'interprétation stricte.

La loi de 1937 a laissé subsister la responsabilité des artisans, mais elle doit s'interpréter plus strictement que par le passé. L'artisan ne répond légalement du fait de l'apprenti que pendant qu'il l'emploie comme apprenti.

Si l'apprenti, retournant dans sa famille le dimanche, cause un accident ce jour-là, le patron n'est plus responsable (54).

Même pendant la durée de l'apprentissage, l'artisan peut s'exonérer de la responsabilité du fait dommageable de l'apprenti en prouvant qu'il lui était impossible de l'empêcher, il fera cette preuve le cas échéant de la même manière que le fait un père de famille.

La cour d'Agen (55) envisage le cas d'un apprenti qui passait d'ordinaire son dimanche chez ses parents mais qui, un dimanche, était, à l'insu de son patron,

---

(52) Trib. Fontainebleau, 9 déc. 1932. *Gaz. Pal.*, 1933-1-370. *Contra*, Mazeaud Henri et Léon. *Traité théorique et pratique de la responsabilité civile délictuelle*, t. I. n° 853, note 1.
(53) *Lois nouvelles*, 1937, p. 247, n° 8.
(54) Cass. req., 9 janvier 1934. *Gaz. Pal.*, 1934-1-465.
(55) Cour d'Agen, 14 janvier 1937. *Gaz. Pal.*, 1937-1-638.

parti dans une automobile du garage où il travaillait et avait causé un accident. La cour d'Agen a rejeté la responsabilité du patron en disant que la responsabilité pour autrui était exceptionnelle et que la délégation de la puissance paternelle ne peut se présumer par le simple fait que le commettant, ou l'artisan, assurait le logement et la nourriture du mineur.

L'argumentation ne porte pas, en effet, l'artisan répond de l'apprenti pendant le temps qu'il est sous sa surveillance (rédaction antérieure à la loi du 5 avril 1937). Or, quand le mineur, qui n'a pas de permis de conduire, sort avec une voiture du garage de son patron, il est sous la surveillance du patron, qui répond de lui dans la mesure où il devait normalement le surveiller, étant donné son âge.

Toutefois, on peut observer que, dans l'espèce, l'apprenti était parti avec un ouvrier majeur qui conduisait et qui, en cours de route, lui avait passé le volant. Cette particularité est importante, car alors, l'apprenti devenait le préposé de l'ouvrier qui était hors de ses fonctions. Le majeur, agissant pour lui seul, ne pouvait engager la responsabilité du patron. La victime n'avait donc d'action que contre le mineur et l'ouvrier majeur son commettant.

L'artisan a un recours contre l'apprenti, auteur du dommage, s'il est responsable, et contre ses parents si l'acte implique une mauvaise éducation. L'artisan n'étant condamné que s'il y a faute de sa part, le recours ne lui sera pas donné pour le tout.

Obligations du maître en tant que chef de l'enseignement professionnel. — Les plus importantes de toutes les obligations du maître sont certainement celles qui ont rapport à l'objet même du contrat: l'enseignement de la profession.

L'obligation essentielle est de donner à l'apprenti l'éducation professionnelle ; aux termes de l'article 10 du Code du travail cet enseignement doit être progressif et complet.

Nous avons déjà vu, au début de cette étude, ce qu'il faut entendre par cette formule.

Le maître doit donner ou faire donner à l'apprenti cette formation, précise la loi de 1928. En effet, sous l'empire de la loi de 1851 qui disait : « Le maître doit enseigner à l'apprenti », on se demandait si le maître pouvait se décharger sur d'autres de ce soin, question qui d'ailleurs avait reçu une réponse affirmative (56), sinon l'apprentissage aurait été impossible dans les ateliers importants.

Autre question, vivement discutée, le maître est-il tenu d'apprendre à l'apprenti ses secrets de fabrique ou de lui faire connaître les procédés pour lesquels il a pris un brevet d'invention ?

En règle générale, il semble que l'obligation d'enseigner un art ne comprend que celle de faire connaître la pratique de cet art et les procédés ordinaires de tous ceux qui l'exercent de manière à ce que l'apprenti soit, après l'apprentissage, en état de l'exercer comme tous les autres.

MM. Hayem et Périn (57) font une distinction : si les procédés du maître sont brevetés et que le brevet soit respecté ou sanctionné par des décisions de justice, ils restent la propriété du maître qui n'est pas tenu de les enseigner, si au contraire les brevets ne sont pas respectés, il doit les apprendre à l'apprenti.

C'est au tribunal, en réalité, qu'il appartient de décider, dans chaque espèce, si le patron s'est ou non

---

(56) Cons. prud'hommes, Nantes, 19 novembre 1879. *Revue de droit commercial*, 1880-2-60.

(57) Hayem et Périn. — *Le contrat d'apprentissage*, n° 197.

implicitement engagé à instruire l'apprenti de ses secrets et procédés spéciaux.

Assiduité aux cours professionnels. — Une nouvelle obligation est à la charge de l'artisan depuis la loi du 10 mars 1937 (58) : il est responsable de l'assiduité de ses apprentis au cours professionnels, la formation théorique s'opère sous son contrôle.

A cet effet tous les apprentis doivent être en possession d'un livret d'assiduité où seront portées les absences.

Le maître d'apprentissage et le représentant légal de l'apprenti devront signer le livret chaque mois (art. 12, alinéa 4, de la loi de 1937).

Les conséquences du défaut d'assiduité, intéressent l'apprenti et le maître d'apprentissage :

Si l'apprenti n'a pas assisté au tiers au moins du total des heures de cours obligatoires de la localité, la Chambre des métiers pourra ajourner son admission à l'examen de fin d'apprentissage ; si le défaut d'assiduité est imputable à la faute ou à la négligence du maître d'apprentissage le représentant légal de l'apprenti pourra lui demander des dommages-intérêts.

Paiement du salaire. — Le maître doit satisfaire à toutes les obligations auxquelles il est expressément soumis par le contrat, il doit payer le salaire convenu s'il en a été stipulé. Dans cette hypothèse, aujourd'hui très fréquente, le contrat d'apprentissage se complique d'un contrat de louage de services.

De plus, la loi du 27 août 1940 (59) impose aux exploitants et artisans ruraux l'obligation de verser à l'apprenti, à partir du sixième mois, une rémunéra-

(58) Précitée, p. 12.
(59) Précitée, p. 23.

tion fixée en fonction des usages locaux et de ses aptitudes professionnelles.

En conséquence l'apprenti, comme nous l'avons déjà vu, aura contre le maître une action en paiement de son salaire prescriptible par six mois (60).

Si le maître tombe en faillite ou liquidation judiciaire, cette action est garantie par un privilège colloqué au même rang que le privilège des gens de service (61). Enfin, sa créance de salaire est insaisissable dans la même proportion que celle d'un ouvrier.

Naturellement, de même que l'apprenti doit exécuter son contrat jusqu'au terme fixé, le maître est tenu d'employer l'apprenti jusqu'à l'expiration du terme convenu ; nous en parlerons à propos de la résiliation du contrat.

Le maître doit se conformer aux dispositions impératives sur les conditions du travail de l'apprenti, il ne peut l'employer à des travaux autres que ceux de sa profession, par exemple à des travaux domestiques, l'apprenti est un élève et non un domestique.

Il doit observer les prescriptions impératives du livre II du Code du travail, relatives à la réglementation du travail : âge d'admission, durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, hygiène et sécurité, dont nous dirons seulement l'essentiel.

Durée du travail. — Nous avons déjà parlé de l'âge d'admission au travail. En ce qui concerne la durée du travail, la loi de 1851, dans l'article 9, limitait à 10 heures par jour la durée du travail effectif des apprentis âgés de moins de 14 ans et à 12 heures

(60) Art. 2271 du Code civil.
(61) Art. 549 du Code civil.

celle des apprentis de 15 à 16 ans. Elle complétait heureusement les dispositions de la loi du 22 mars 1841.

Elle interdit d'employer les enfants de 8 à 12 ans à un travail effectif de plus de 8 heures sur 24 et permet une journée de 12 heures, à partir de 12 jusqu'à 16 ans, qui ne s'appliquait qu'à la grande et moyenne industrie, laissant ainsi sans protection les apprentis des petits ateliers.

Avant la loi du 23 avril 1919 (62), dite loi de 8 heures, la législation sur la réglementation de la durée journalière du travail était très complexe ; on peut tout de même dire que la loi du 2 novembre 1892, modifiant la loi du 19 mai 1874 (63) et modifiée elle-même par celle du 30 mars 1900, formait la charte qui protégeait les enfants de l'industrie.

Procédant par voie de paliers, la loi de 1900 décidait que, pour tous les travailleurs, la durée du travail serait d'abord de 11 heures pendant deux années, puis qu'elle serait abaissée à 10 heures et demie et qu'elle ne devrait pas dépasser 10 heures à dater du 1er avril 1904.

Alors que toutes les lois précédentes ne s'appliquaient qu'à l'industrie, l'article 1er de la loi du 23 avril 1919 vise « les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère professionnel ou de bienfaisance ». La durée du travail effectif des ouvriers ou employés, de l'un ou de l'autre sexe et de tout âge,

(62) *D. P.*, 1920-4-143.

(63) Sous l'empire de cette loi, la journée de travail était de 10 heures pour les enfants de 13 à 16 ans et pour ceux de 16 à 18 ans de 60 heures par semaine, et 11 heures au maximum pendant 5 jours.

ne peut excéder soit 8 heures par jour, soit 48 heures par semaine, soit une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine.

La durée du travail a encore été réduite par la loi du 21 juin 1936, le travail effectif des ouvriers et employés, de l'un ou de l'autre sexe et de tout âge, ne peut excéder 40 heures par semaine (art. 6, livre II, titre Ier du Code du travail).

Le domaine d'application s'est étendu, il comprend désormais « les établissements industriels, commerciaux, artisanaux et coopératifs, même s'ils ont un caractère professionnel ou de bienfaisance, y compris les établissements hospitaliers et les asiles d'aliénés ».

Depuis le début de la guerre de 1939 des dérogations ont été apportées, suivant les besoins du moment.

La loi de 1936, comme d'ailleurs celle de 1919, fixe seulement une moyenne, un maximum de travail par semaine, elle ne s'oppose pas à ce que tel jour, le travail soit de 12 heures par exemple; c'est pourquoi les articles 14 à 19, livre II, titre Ier du Code du travail ont été maintenus.

L'article 14 s'oppose à ce que les apprentis de moins de 18 ans, ainsi que les femmes et les enfants, soient astreints à un travail effectif de plus de 10 heures par jour. Lorsque la journée de travail atteint ainsi exceptionnellement 10 heures, elle doit être coupée par un ou plusieurs repos dont la durée ne peut être inférieure à une heure et pendant lesquels le travail est interdit.

Cela dans les établissements énumérés par l'article 1er de la loi de 1919 cités plus haut.

En dehors de ces établissements, la durée du travail effectif des enfants âgés de moins de 14 ans, placés en apprentissage chez un fabricant, un chef d'ate-

lier ou un ouvrier, ne peut dépasser 10 heures par jour.

Pour les apprentis de 14 à 16 ans elle ne peut dépasser 12 heures.

Travail de nuit. — Le travail de nuit est interdit à l'apprenti âgé de moins de 18 ans, dans « les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance » (art. 21 du livre II, titre Ier du Code du travail modifié par la loi du 20 juin 1928).

En dehors de ces établissements, l'article 29, livre II, titre Ier du Code du travail, emprunté à la loi du 22 février 1851, déclare qu'aucun travail de nuit ne peut être imposé aux apprentis de moins de 16 ans employés chez un fabricant, un chef d'atelier ou un ouvrier.

Cette formule qui ne permet pas d'englober dans l'interdiction le travail commercial est néanmoins plus large que celle de l'article 1er. Il ne peut être dérogé à cette disposition que sur un arrêté rendu par le préfet sur l'avis du maire.

Le travail de nuit est celui fait entre 9 heures du soir et 5 heures du matin (art. 22, livre II, titre Ier du Code du travail et loi du 24 janvier 1925).

De plus, le repos de nuit des enfants doit avoir une durée de 11 heures consécutives au minimum, c'est la règle du grand repos de nuit (art. 23, livre II, titre Ier du Code du travail et loi du 24 janvier 1925).

Il existe à cette règle des dérogations temporaires ou permanentes.

Repos hebdomadaire. — Les enfants placés en apprentissage, chez un fabricant, un chef d'atelier

ou un ouvrier, ne peuvent être tenus dans aucun cas, vis-à-vis de leur maître, à aucun travail de leur profession, les dimanches et jours de fête reconnues ou légales (art. 54, livre II, titre Ier du Code du travail emprunté à la loi de 1851).

Dans le cas où l'apprenti serait obligé, par suite de conventions ou conformément à l'usage, de ranger l'atelier aux jours ci-dessus marqués, ce travail ne peut se prolonger au delà de 10 heures du matin.

La loi de 1906, modifiée par le décret du 30 octobre 1935, qui pose nettement le principe du repos hebdomadaire, complète heureusement cette disposition, qu'elle étend au domaine commercial (art. 30, livre II, titre Ier du Code du travail).

« Les dispositions de la présente section s'appliquent aux employés ou ouvriers occupés dans un établissement industriel ou commercial, ou dans ses dépendances, de quelque nature qu'il soit, public ou privé, laïque ou religieux, même s'il a un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance.

Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même employé ou ouvrier (art. 31).

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minima de 24 heures consécutives (art. 32).

Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche, des dérogations sont prévues par les articles 34 et suivants du Code du travail.

Jours fériés. — Le travail est encore interdit aux apprenti de moins de 18 ans les jours de fêtes reconnues par la loi ; ils ne doivent même pas ranger l'atelier, sauf dans les petits ateliers, mais alors ce travail ne devra pas se prolonger au dela de 10 heures du matin (art. 54, livre II, titre Ier du Code du travail).

Cette interdiction de travailler les jours fériés, s'applique aux usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements bienfaisance (art. 52, livre II, titre I[er] du Code du travail).

Hygiène et sécurité. — Toutes les lois concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, la plus importante étant la loi du 2 juin 1893, amendée les 11 juillet 1903 et 31 décembre 1912, sont applicables, à plus forte raison, aux apprentis.

De plus, des dispositions générales sont inscrites aux articles 71 et 75, livre II, titre II du Code du travail.

Les chefs des établissements industriels et commerciaux, dans lesquels sont employés des apprentis âgés de moins de 18 ans, doivent veiller au maintien des bonne mœurs et à l'observation de la décence publique (art. 71).

D'autre part, le maître ne doit jamais employer l'apprenti à des travaux insalubres ou qui seraient au-dessus de ses forces (art. 75).

Sanction des obligations du maître. — Le but principal de la loi du 1928 était de renforcer les moyens d'exécution du contrat d'apprentissage, on pourrait même dire de les créer, car ils étaient inexistants sous l'empire de la loi de 1851. Ils ont été depuis considérablement accrus.

Les sanctions établies à l'encontre du maître sont de différents ordres : judiciaire, pédagogique, fiscal et honorifique.

Sanction judiciaire. — La sanction judiciaire qui frappe le maître d'apprentissage consiste dans la

limitation du nombre des apprentis que peut recevoir son établissement et même la suspension temporaire du droit de former des apprentis (art. 7 a, livre 1er, titre Ier du Code du travail).

Cette mesure s'applique au cas d'insuffisance de l'instruction professionnelle donnée par le chef d'établissement et au cas d'abus graves dont l'apprenti aurait été victime.

L'initiative émane de l'Administration, la sanction est prise à la requête du Comité départemental de l'enseignement technique, à l'instigation du rapport de l'inspecteur d'apprentissage.

En effet, les inspecteurs d'apprentissage, dont les fonctions ont été définies par le titre III du décret du 5 mars 1940, pris en application de l'article 14 du décret-loi du 24 mai 1938, examinent les conditions dans lesquelles l'éducation pratique et théorique, pour les jeunes gens de 14 à 17 ans, est organisée par l'entreprise, contrôlent l'application des règlements d'apprentissage et dressent un rapport à l'occasion de chaque visite.

Ces rapports sont adressés au préfet qui les communique au Comité départemental de l'enseignement technique ou à sa commission permanente, à l'inspecteur du travail et aux intéressés.

Une addition à l'art. 107, livre 1er, titre V du Code du travail, charge les inspecteurs du travail, concurremment avec les officiers de police judiciaire, d'assurer l'exécution de cette disposition.

Cette mesure peut avoir de graves conséquences pour le maître d'apprentissage, c'est une restriction à la liberté du travail qui peut entraver pour un patron l'exercice de sa profession. De plus, il est tenu, dans ce cas, de verser la contribution instituée par

l'article 12 du décret-loi du 24 mai 1938 pour chaque apprenti de 14 à 17 ans qu'il aurait dû engager.

Aussi, lorsque la notification du rapport de l'inspecteur d'apprentissage est faite par le préfet au chef d'entreprise, ce dernier a le droit de demander une contre-expertise dans un délai de 8 jours.

Deux experts sont nommés par le président du Comité départemental de l'enseignement technique et parmi les directeurs ou professeurs des écoles techniques publiques.

De plus, appel de la décision du Comité départemental peut être interjeté, dans un délai de 15 jours, à dater de sa notification, devant la Commission permanente du Conseil supérieur de l'enseignement technique.

L'appel est jugé comme en matière d'exonération de la taxe d'apprentissage et n'a pas d'effet suspensif (64).

Sanction pédagogique. — La sanction pédagogique de l'apprentissage consiste dans un examen final (art. 11 a, livre 1er, titre Ier du Code du travail). L'examen doit être passé devant une commission désignée par le Comité départemental de l'enseignement technique, les inspecteurs d'apprentissage en sont membres de droit ; c'est donc qu'il est différent du certificat d'aptitude professionnelle de la loi Astier dont les épreuves sont subies devant un jury dont la composition est fixée par cet article et les membres nommés par le préfet.

Cette dualité ne paraît pas avoir attiré l'attention de la Commission sénatoriale lorsqu'elle a examiné le texte de l'article 11 a voté à la Chambre en 1919.

Le rapport de M. Roustan dit seulement que « l'essentiel est que la loi proclame la nécessité de l'examen ».

---

(64) Titre V, décret du 5 mars 1940, précité p. 58.

La loi paraît s'être volontairement bornée à poser le principe de l'attente d'une organisation professionnelle qui, comme les Chambres de métiers, recevrait de la loi la mission de contrôler et de surveiller l'apprentissage.

Le décret le 1938, prescrit, aux chefs d'entreprises industrielles ou commerciales, de présenter les apprentis aux examens organisés en application de la loi du 25 juillet 1919 ou de l'article 11 a du livre 1er du Code du travail, et de leur laisser le temps nécessaire pour participer aux épreuves. Il ajoute : « toutes infractions aux dispositions du présent article seraient passibles des pénalités prévues à l'article 50 de la loi du 25 juillet 1919 ».

Le décret-loi place ainsi, sur le même pied, deux examens différents : l'un, le certificat d'aptitude professionnelle, est un examen d'enseignement technique ouvert à tous les jeunes gens et jeunes filles qui ont suivi pendant trois ans au moins les cours professionnels organisés en application de la loi Astier, il est aussi ouvert aux jeunes gens et jeunes filles qui ont terminé leurs études dans une école publique ou privée d'enseignement technique ainsi qu'aux jeunes ouvriers de plus de 16 ans résidant dans des communes où les cours professionnels n'ont pas été organisés ; l'autre, que nous avons étudié précédemment, prévu par l'art. 11 a, livre 1er, titre Ier du Code du travail, est un examen spécial de fin d'apprentissage, il n'est ouvert qu'aux apprentis, mais à tous les apprentis quelle que soit la durée de leur stage pourvu qu'ils justifient de leur qualité d'apprenti.

Cet examen a surtout un caractère pratique, il n'était pas nécessaire, sous le régime de la loi du 20 mars 1928, que les apprentis justifient de la fréquentation de cours professionnels.

Les pénalités prévues par l'article 50 de la loi de 1919 sont les suivantes : la première infraction ne donne lieu qu'à une mise en demeure résultant d'un simple avertissement donné à l'employeur par la commission locale professionnelle. En cas de récidive, dans les douze mois, l'employeur sera poursuivi sur la plainte de la commission locale professionnelle devant le tribunal de simple police et passible d'une amende de 5 à 15 francs.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'apprentis échappant aux dispositions concernant l'obligation précitée.

Le décret-loi a utilisé une sanction prévue par la loi du 25 juillet 1919 pour d'autres chefs d'infraction, l'article 50 sanctionnait les dispositions des articles 44 et 45, c'est-à-dire l'obligation pour les employeurs de laisser à leurs apprentis le temps nécessaire pour suivre les cours professionnels obligatoires (art. 44) et l'obligation de surveiller leur assiduité (art. 45).

Sanction fiscale. — Enfin le contrat d'apprentissage comporte des sanctions fiscales qui consistent dans des exonérations de taxe.

Le maître est exonéré de la taxe d'apprentissage créée par la loi du 13 juillet 1925 [65], modifiée en dernier lieu par le décret-loi du 8 avril 1931 [66], quand il a des apprentis. Ce décret ne considère comme apprentis, à cet égard, que les jeunes gens, jeunes femmes et jeunes filles âgés de 18 ans, occupés dans le commerce ou l'industrie en vue d'une formation professionnelle méthodique et complète et munis d'un contrat écrit d'apprentissage.

---

(65) Art. 25 et 26 de la loi du 13 juillet 1925. *D. P.*, 1925-4-297.
(66) *D. P.*, 1936-4-425.

Sanction honorifique. — Il faut ajouter que des récompenses et distinctions honorifiques, lettres de félicitations, médaille de bronze de l'enseignement technique, médaille de vermeil de l'enseignement technique, peuvent être décernées aux maîtres d'apprentissage, sur proposition des inspecteurs d'apprentissage ou des présidents de jury d'examen du certificat de fin d'apprentissage, et après avis du Comité départemental de l'enseignement technique dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 de l'arrêté du 14 juin 1911 fixant les conditions suivant lesquelles sont reconnus et récompensés les services du personnel enseignant des cours professionnels (67).

---

(67) Art. 3, titre II du décret du 5 mars 1940, précité p. 58.

CHAPITRE V

EXTINCTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE JURIDICTION COMPÉTENTE

Il ne reste plus, pour terminer l'étude juridique du contrat d'apprentissage, qu'à voir comment il s'éteint et quelle est la juridiction appelée à statuer sur les procès qui peuvent s'élever à son occasion. C'est ce que nous allons faire dans deux sections différentes.

SECTION I

Extinction du Contrat d'Apprentissage

Exécution du contrat

Congé d'acquit. — Le contrat prend fin normalement lorsque chacune des parties a exécuté ses obligations; dans ce cas, le maître doit délivrer un congé d'acquit ou un certificat constatant l'exécution du contrat.

Si le maître refuse de délivrer le congé d'acquit il y sera tenu sous peine de dommages-intérêts que le juge fixera suivant le préjudice causé par ce refus illicite ; la jurisprudence admet que le Conseil de prud'hommes pourrait donner acte à l'apprenti de ce

refus et que sa décision équivaudrait pour lui au certificat.

D'ailleurs, l'on n'en fait plus guère usage aujourd'hui, il a été avantageusement remplacé par le livret d'apprenti prévu par la loi de 1892 et exigé dans l'industrie.

Pour empêcher l'apprenti de rompre son contrat, le maître refusait de lui rendre son livret d'apprenti ; une jurisprudence constante lui refuse ce droit, même si le contrat est rompu du fait de l'apprenti et que cette rupture puisse donner droit au patron à des dommages-intérêts ; il pourra lui-même être condamné à verser des dommages-intérêts à l'apprenti (1).

Causes de résiliation. — Par le contrat d'apprentissage, le père ou le représentant légal de l'enfant délègue à un tiers l'exercice de son droit de garde ; or, il ne peut le faire que d'une manière provisoire et révocable, il lui est interdit de se lier pour l'avenir. Ainsi les conventions par lesquelles le père confie l'enfant à un éducateur sont de sa part révocables *ad nutum;* il peut toujours reprendre l'enfant, cependant, s'il le fait sans raison sérieuse, il doit indemniser l'éducateur.

Les art. 14 et 15, livre 1er, titre Ier du Code du travail, paraissent imposer une solution différente. Le père ne peut reprendre l'enfant, même moyennant indemnité, que dans les cas où la loi prévoit la résolution du contrat d'apprentissage.

Il faut distinguer les causes de résolution de plein droit et celles de résolution judiciaire. Les premières sont en général la force majeure ou tout autre fait indépendant de l'exécution même du contrat ; la réso-

(1) Cass. civ., 22 juin 1910. *D.*, 11-1-385. — Trib. paix Pau, 1929. *Moniteur juge paix,* 1929, 299.

lution n'est pas automatique, le juge intervient pour déclarer si oui ou non la cause de résolution existe, mais si elle existe il doit résoudre le contrat ; d'autre part la résolution judiciaire du contrat ouvre droit à dommages et intérêts, tandis que la résolution de plein droit ne le fait pas, sauf cependant une exception que nous verrons plus loin.

Causes de résolution de plein droit. — Nous trouvons l'énumération des premières dans l'article 14, livre 1er, titre Ier du Code du travail :

1. La mort du maître ou de l'apprenti, ce qui n'est qu'une application de la règle générale « Les contrats faits *intuitu personae* prennent fin par la mort des contractants » (2).

On peut remarquer que le contrat de travail prend fin par la mort de l'ouvrier, mais non pas nécessairement par celle du patron, la différence se comprend aisément, pour l'apprenti, le choix du maître est plus important que pour l'ouvrier.

Cette disposition nous permet d'affirmer que l'article 23, alinéa 7 du Code du travail, prévoyant que « s'il survient une modification juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise », ne s'applique pas au contrat d'apprentissage, bien qu'il vise, vu les termes généraux dans lesquels il est formulé, aussi bien les contrats à durée indéterminée, que ceux à terme.

2. L'appel du maître ou de l'apprenti au service militaire.

---

(2) Art. 1805 du Code civil.

3. La condamnation du maître ou de l'apprenti pour un des délits ou crimes entraînant incapacité de conclure un contrat d'apprentissage.

Dans cette hypothèse des dommages-intérêts seront certainement dus par celui qui a encouru la condamnation ; dans les autres cas prévus par l'article 14, au contraire, il y a force majeure et par conséquent la résiliation ne saurait être le principe d'aucune indemnité (3).

4. Pour les jeunes filles mineures, le divorce ou le veuvage du maître, ou le décès de toute autre femme qui dirigeait la maison à l'époque où le contrat a été passé.

Il faut y ajouter les causes d'extinction du droit commun.

5. L'arrivée du terme.

6. L'accord des deux parties.

Période d'essai. — En principe, le contrat d'apprentissage ne peut prendre fin par la volonté unilatérale de l'un des contractants, l'article 13, livre 1er, titre Ier du Code du travail, apporte une exception à ce principe : « les deux premiers mois d'apprentissage sont considérés comme un temps d'essai pendant lequel le contrat peut être annulé par la seule volonté de l'une des parties, dans ce cas aucune indemnité ne sera allouée à l'une ou l'autre partie, à moins de convention expresse ».

Cette période constitue un temps d'essai, pendant lequel le contrat peut être librement rompu de part et d'autre sans indemnité. C'est une modalité du contrat, ce n'est pas une condition de validité du contrat, mais au contraire une confirmation de sa validité

(3) Art. 1148 du Code civil.

pusqu'elle permet à l'un ou à l'autre des contractants de le rompre sans indemnité et est sans influence sur les autres conditions du contrat (4).

La durée de ce temps d'essai peut être soit abrogée, soit allongée par la convention des parties (5).

Toutefois, le juge peut apprécier si, eu égard aux circonstances, une clause de ce genre n'a pas été insérée dans le contrat pour dissimuler un contrat définitif sous le couvert d'un engagement à l'essai, en vue de soustraire les parties aux dommages-intérêts dus en cas de rupture par volonté unilatérale (6).

Les deux mois courent de la date de la convention, fût-elle postérieure à l'entrée de l'apprenti, car de ce moment seulement les parties ont été liées et la nature de leurs rapports précisée (7).

La rupture dans le temps d'essai, de quelque côté qu'elle vienne, oblige le maître à restituer le prix d'apprentissage, s'il l'a reçu (8).

De leur côté, l'apprenti ou ses parents doivent rembourser les frais de nourriture et logement s'ils sont les auteurs de la rupture (9).

Il a été décidé de même, en cas de rupture par le patron (10), mais l'opinion contraire paraît préférable, le patron est censé consentir, dans ce cas, à faire les frais de l'essai.

Cette modalité du contrat, dite contrat à l'essai, s'est beaucoup répandue, surtout en matière de tra-

---

(4) Tribunal civil Seine, 21 juin 1934. *Gaz. Pal.*, 1934-2-937.
(5) Cons. prud'hommes Seine, 8 juin 1869. *Journ. prud'h.*, 1870, p. 133.
(6) Cass. Civ., 25 avril 1936. *S.*, 36-1-280.
(7) Cass. civ., 1er août 1932. *Gaz. Pal.*, 32-2-726.
(8) Cons. prud'hommes Seine, 16 octobre 1877. *Journ. prud'h.*, 1877, p. 132.
(9) Cons. prud'hommes Seine 16 octobre 1877 précité.
(10) Cons. prud'hommes Lyon 4 juillet 1855. *Mémorial du commerce*, XX, p. 119.

vail. Presque toutes les conventions collectives ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension en précisent l'application. Nous avons vu que pendant cette période, les apprentis bénéficient de la loi sur les accidents du travail.

Causes de résolution judiciaire. — Les causes de résiliation énumérées par l'article 15, livre 1er, titre Ier du Code du travail sont, à la différence de celles que nous venons d'étudier, facultatives pour le juge.

En voici l'énumération :

1° Dans le cas où l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat.

2° Pour cause d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions du présent titre et des autres lois réglant les conditions du travail des apprentis.

3° Dans le cas d'inconduite habituelle de la part de l'apprenti.

4° Si le maître transporte sa résidence dans une autre commune que celle qu'il habitait lors de la convention. Néanmoins la demande en résolution du contrat fondée sur ce motif n'est recevable que pendant trois mois à compter du jour où le maître aura changé de résidence.

5° Si le maître ou l'apprenti encourait une condamnation emportant un emprisonnement de plus d'un mois.

6° Dans le cas où l'apprenti viendrait à contracter mariage.

La liste est limitative, mais cette limitation est plus apparente que réelle : le premier alinéa de cet article « manquement aux stipulations du contrat » étant aussi large que possible et ne faisant que reproduire le principe de l'article 1184 du Code civil.

Cependant, cette liste a l'avantage de supprimer les difficultés qui auraient pu s'élever sur le caractère de certains faits expressément mentionnés. En l'absence des alinéas 4 et 5, le juge eût peut-être hésité à prononcer la résiliation du contrat à raison du changement de résidence du patron ou de la condamnation subie par l'une des parties.

Il faut signaler la disposition de l'article 7 qui prévoit que « lorsque l'apprenti témoigne d'une mauvaise volonté tenace et habituelle ou d'une incapacité notoire, le Conseil de prud'hommes ou à défaut le juge de paix peut résilier le contrat ». Ce n'est là que l'application du droit commun, ce texte serait d'ailleurs plus logiquement placé dans l'article 15 où il se combinerait avec le 3e alinéa.

En principe, le juge saisi d'une demande en résiliation ne peut que la repousser ou l'admettre, il ne peut modifier les conditions du contrat ; le principe comporte une exception inscrite dans l'article 16, livre 1er, titre Ier du Code du travail. Au contraire, en présence d'un contrat d'apprentissage conclu pour un temps supérieur aux délais d'usage, le juge a le choix entre trois parties :

1° Prononcer la résolution du contrat, mais sans dommages et intérêts, au profit du patron.

2° Maintenir le contrat pour le tout si la convention paraît favorable à l'apprenti.

3° Maintenir le contrat, mais en réduisant sa durée au temps fixé par l'usage.

Rupture abusive. — Si, dans ces cas prévus, le contrat peut être résilié, il ne s'agit pas là d'un droit absolu, mais d'un droit qui ne peut être exercé, ni dans l'intention de nuire, ni dans d'autres motifs illégitimes. La théorie de l'abus des droits trouve ici

son application. Le patron ou l'apprenti, n'échapperont à une condamnation à des dommages-intérêts qu'à condition d'avoir un motif sérieux pour rompre le contrat [11].

La Cour de cassation reconnaît aux juges du fait un pouvoir souverain pour constater la valeur des motifs, pourvu toutefois qu'ils indiquent les circonstances d'où ils font résulter l'existence ou la non existence d'une faute pour que la Cour de cassation puisse exercer son contrôle : « S'agissant de la résolution par l'employeur d'un contrat d'apprentissage, le Conseil de prud'hommes apprécie souverainement si la conduite de l'apprenti justifiait cette résolution et, l'ayant constaté, décide à bon droit qu'aucune indemnité n'est due de ce chef au père de l'apprenti » [12].

On ne peut plus avoir d'hésitation à appliquer la théorie de l'abus de droit, depuis que la loi du 19 juillet 1928 (art. 23, livre 1er, titre II du Code du travail), l'a consacrée en ce qui concerne le contrat du travail à durée indéterminée : « Les dommages-intérêts qui peuvent être accordés pour inobservation du délai-congé, ne se confondent pas avec ceux auxquels peut donner lieu, d'autre part, la résiliation abusive du contrat par la volonté d'une des parties contractantes ; le tribunal, pour apprécier s'il y a abus, pourra faire une enquête sur les circonstances de la rupture. Le jugement devra, en tout cas, mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat. »

L'interprétation faite par la Cour de cassation, réduit à peu de chose cette disposition; c'est toujours à celui qui allègue l'abus du droit de prouver l'in-

---

(11) Cass. civ., 16 février 1896. *D. P.*, 96-1-158. — Cass. civ., 12 décembre 1925. *S.*, 1926-1-15.

(12) Cass. civ., 17 juin 1911. *Mon. jud. Lyon*, 10 juillet 1911.

tention de nuire ou le motif illégitime [13] en matière de contrat de travail à durée indéterminée, comme en matière de contrat de travail à durée déterminée dont le contrat d'apprentissage fait partie.

Délai de préavis. — Lorsque le contrat d'apprentissage arrive à son terme, comme le contrat de travail à durée déterminée, il prend fin sans préavis.

Mais, lorsqu'il y a rupture anticipée des engagements, doit-on observer la règle du délai-congé ? Lorsque les motifs de la rupture sont graves et nécessitent un renvoi d'urgence, certainement non, comme en matière de travail; dans les autres cas la question est plus délicate.

Il a été jugé que la rupture du contrat d'apprentissage doit être précédée d'un préavis de huitaine, admis par l'usage, en dehors des faits motivant un renvoi d'urgence ; spécialement, des patrons teinturiers ont pu renvoyer avant l'expiration du contrat un apprenti auquel ils avaient adressé divers reproches, mais leurs griefs ont pu être considérés comme n'étant pas assez graves pour les dispenser de lui donner le préavis de huitaine.

Mais il s'agit d'une décision du tribunal civil de Montbrison [14], la Cour de cassation ne s'est pas prononcée. En réalité, le délai de préavis n'est exigible par la loi que pour le contrat de travail à durée indéterminée ; pour le contrat de travail à durée déterminée, donc pour le contrat d'apprentissage, il n'est exigible que s'il a été prévu par les parties.

Article 12, livre 1er, titre Ier du Code du travail. Action pour débauchage. — Le contrat d'apprentissage

(13) Cass. civ., 29 juin 1938. *D. H.*, 38-482.
(14) Trib. civ. Montbrison, 2 février 1897. *Mon. jud. Lyon*, 31 octobre 1902.

est souvent rompu à l'instigation d'un tiers. Le débauchage de l'apprenti a toujours été fréquent, on le sanctionnait déjà sous le régime des corporations [15]. Pour un patron, il est facile en général, par l'appât d'un salaire immédiat, d'enlever à un concurrent un apprenti intelligent, déjà façonné et en état d'être utile à son maître. Pour empêcher ce débauchage, la loi de 1851 prescrit : « Toute personne convaincue d'avoir employé sciemment en qualité d'apprenti, d'ouvriers ou d'employés, des jeunes gens de moins de 18 ans, n'ayant pas rempli les engagements de leur contrat d'apprentissage, ou n'en étant pas régulièrement déliés, pourra être passible d'une indemnité à prononcer au profit du chef d'établissement ou d'atelier abandonné ».

Cette disposition législative est l'une des premières manifestations de ce qu'on nomme aujourd'hui : « La responsabilité du tiers complice de la violation contractuelle » [16].

Bien que le Code civil ne parle pas de cette question, la jurisprudence, dans des cas très nombreux, donne un certain effet à l'égard des tiers aux obligations, en ce qu'elle condamne principalement à des dommages-intérêts le tiers qui s'est rendu complice de la violation d'un contrat par l'un des contractants.

Cette jurisprudence peut se ramener à l'idée suivante : un tiers, qui ne peut évidemment être tenu d'aider le débiteur à l'exécuter, s'oblige à réparation envers le créancier si, en connaissance de cause, il aide le débiteur à faire des actes contraires à son obligation.

---

(15) Ci-dessus, p. 6.

(16) Voir : R. Demogue. *Traité des obligations en général*, t. VII, p. 580. — Pierre Hugueney. La responsabilité du tiers complice, *Thèse*, Dijon, 1910. — Henri Lalou., *D. H.*, 1928, p. 69.

La notion d'abus de droit est encore le fondement de cette jurisprudence. Certes le tiers avait le droit de contracter librement avec qui bon lui semblait, mais il a abusé de son droit en l'exerçant de telle façon qu'il a facilité consciemment un manquement à la bonne foi.

C'est surtout à une époque récente que cette conception s'est affirmée et en particulier à propos de la rupture du contrat de travail. Deux lois ont d'ailleurs consacré cette jurisprudence, celle du 11 août 1936 (art. 64 b, livre II, titre I[er] du Code du travail) fait allusion à la responsabilité pour débauchage d'un ouvrier étranger, en interdisant d'engager un étranger avant expiration de son contrat de travail et en ajoutant : « cette action est indépendante des actions en dommages-intérêts qui pourraient être intentées de ce chef ».

Mais l'action pour débauchage est aujourd'hui nettement établie, et de façon générale, par l'art. 23 a, livre I, titre II du Code du travail (loi du 5 février 1932). Ainsi le texte de 1851 a été, depuis, de beaucoup dépassé, mais, à son époque, c'était une innovation et cependant, dans la pensée des rédacteurs de la loi, comme le prouvent les travaux préparatoires, le texte n'était qu'une application des principes généraux du droit ; ainsi que le dit M. Callet [17] : « Si, sous l'empire de la législation antérieure le patron, complice de l'apprenti, échappait aux poursuites du maître quitté. ce n'était pas qu'au fond il ne pût être inquiété, c'était qu'il déclinait la compétence des Conseils de prud'hommes devant qui on voulait le traduire en compagnie de l'apprenti ».

La loi de 1851 ne semble donc pas avoir voulu créer un recours contre le patron débaucheur, mais seule-

(17) Rapport Callet, précité p. 7.

ment donner compétence pour en connaître au Conseils de prud'hommes. En réalité, les rédacteurs de la loi se sont trompés, l'action pour débauchage n'existait pas, ils en sont les précurseurs, les premiers arrêts qui l'admettent en matière de contrat de travail sont postérieurs à 1851. Dans les hypothèses, très rares, où le patron quitté songeait à poursuivre le tiers, la demande de dommages-intérêts était repoussée (18). Le premier arrêt qui marque une tendance différente de la jurisprudence date du 28 novembre 1898, mais il se fondait sur le fait de concurrence déloyale (19).

La loi de 1928 a simplement rendu plus impératif l'article 12 du Code du travail, elle a remplacé les mots « pourra être passible » par « sera passible » ; il serait exagéré d'attribuer une réelle importance à cette différence de rédaction, même avec le nouveau texte, l'indemnité ne peut être allouée que s'il y a faute et préjudice.

La faute est en principe caractérisée du seul fait du détournement d'emploi d'un mineur de 18 ans, l'existence du contrat d'apprentissage étant révélée par la mention qui doit être portée sur le livret individuel.

La loi de 1928 déclare en outre nul le nouveau contrat conclu sans que les obligations du précédent contrat aient été remplies.

En l'absence du contrat écrit, le chef d'établissement qui se prétend lésé par le détournement de son apprenti devra faire la preuve que le tiers a agi sciemment, puisque le livret dans ce cas ne porte pas mention du contrat.

---

(18) Cour de Paris, 1892. *D.*, 93-2-399.
(19) Cass. civ., 28 novembre 1898. *D.*, 99-1-47.

Un décret-loi du 29 février 1940 ([20]), relatif à la protection de l'apprentissage pendant la durée des hostilités, interdit à tout chef d'établissement d'employer un apprenti lié par un contrat d'apprentissage avec un autre chef d'établissement, si ce contrat n'a pas été résolu dans les conditions fixées par les articles 13 à 16 du livre 1er du Code du travail.

SECTION II

—

Juridiction Compétente

Les contestations entre maîtres et apprentis sont fréquentes, en particulier les demandes à fin d'exécution, de résiliation ou d'annulation, les procès relatifs à la validité, l'existence et la preuve du contrat, les actions en indemnité ou en déclaration de responsabilité.

S'inspirant de la loi du 18 mars 1806, créatrice d'un Conseil de prud'hommes à Lyon, devenue la loi organique de ces juridictions et surtout de l'article 6 de celle-ci : « le Conseil de prud'hommes est institué pour terminer, par la voie de la conciliation, les petits différends qui s'élèvent journellement soit entre des fabricants et des ouvriers, soit entre des chefs d'ateliers et des compagnons ou apprentis », s'inspirant de cet article la loi de 1851, ainsi que celle de 1928, ont fait entrer le contrat d'apprentissage dans la compétence des Conseils de prud'hommes ([21]).

De plus, l'article 1er de la loi du 27 mars 1907 ([22])

---

(20) *J. O.*, 1er mars 1940, p. 1516. Rectificatifs *J. O.*, 3 mars 1940, p. 1567 ; *J. O.*, 9 mars 1940, p. 1758.

(21) Art. 18, livre 1er, titre 1er du Code du travail.

(22) *D. P.*, 1907-4-89.

attribue expressément aux Conseils de prud'hommes la connaissance des contestations entre les patrons et leurs apprentis.

Les Conseils de prud'hommes sont formés de représentants, en nombre égal, de la classe patronale et de la classe ouvrière, ils connaissent d'autre part les difficultés de la vie, leurs frais sont modiques, leur procédure rapide et ils ont l'habitude de juger en pure équité, aussi le choix ne pouvait être meilleur.

Il n'existe pas partout de ces tribunaux professionnels, aussi, à leur défaut et à leur défaut seulement, le juge de paix connaîtra des contestations nées des contrats d'apprentissage « dans les cantons qui ne ressortissent point à la juridiction d'un Conseil de prud'hommes » (23).

L'incompétence du juge de paix, saisi à tort en cette matière, dans le cas où il existe un Conseil de prud'hommes. est une compétence *ratione materiae,* donc d'ordre public, par suite l'exception est recevable en tout état de cause et peut être soulevée même d'office (24).

La Cour de cassation s'est prononcée en sens contraire (25). En matière agricole, le juge de paix est substitué au Conseil de prud'hommes quant à l'application de l'art. 3. alinéa 7 et de l'art. 7 a, livre 1er, titre Ier du Code du travail, car ce n'est que depuis la loi du 25 décembre 1932 (26) que les Conseils de prud'hommes sont constitués en matière agricole; en 1929, lors de la parution de la loi sur l'apprentissage agricole, ils n'existaient pas.

Le juge de paix statue en ce cas à la requête du

(23) Art. 18, livre 1er, titre 1er du Code du travail.
(24) Trib. civ. d'Alais, 18 janvier 1922. *D.*, 1922-2-53.
(25) Cass. req., 28 mai 1894. *D. P.*, 95-1-14.
(26) Art. 1er, livre IV du Code du travail.

Comité départemental de l'apprentissage agricole. Le juge de paix sera également compétent au cas où le différend s'élève entre un patron et son élève dont la profession ne figure pas dans la nomenclature du décret d'institution (27).

Cette compétence existe aussi bien si le défendeur est un patron commerçant, pour qui le contrat a un caractère commercial, que si le défendeur est l'apprenti ou un patron non commerçant ayant fait un acte purement civil (28).

De droit commun, en matière personnelle mobilière, l'action doit être portée devant le tribunal du domicile du défendeur (art. 49 du Code de procédure civile) ; en matière commerciale le demandeur a l'option entre trois tribunaux (art. 420 du Code de procédure civile).

En notre matière, l'une et l'autre règles doivent être écartées. Le seul conseil compétent est celui de la situation de l'établissement industriel ou commercial, auquel appartiennent les deux plaideurs, abstraction faite du domicile personnel des parties ; pour le travail en dehors de tout établissement, par le lieu où l'engagement a été contracté (29).

Cela a été établi par la loi du 27 mars 1907, qui abroge la disposition de la loi du 22 février 1851, en vertu de laquelle le Conseil compétent était celui dont le maître était justiciable. Cette mesure s'expliquait par les difficultés qu'eût entraînées la recherche du domicile de l'apprenti, surtout lorsqu'il est mineur, celle du domicile de ses parents ou tuteur, peut-être aussi s'expliquait-elle par l'esprit du temps, qui avait

(27) Trib. civ. Lyon, 25 nov. 1877. *Gaz. Trib.*, 25 janv. 1878.
(28) Art. 2 et 18, livre 1er du Code du travail. — Trib. civ. d'Alais, 18 janvier 1922, précité p. 138.
(29) Art. 79, livre IV du Code du travail.

inspiré l'article 1781 du Code civil, et qui tendait à favoriser le maître.

Il est cependant un cas où la compétence s'appréciera suivant les règles du droit commun, il est prévu par l'article 17 du Code du travail : « L'action du maître contre le fabricant qui aurait détourné son apprenti, doit être portée devant le Conseil de prud'hommes ou la justice de paix du domicile du défendeur ».

Lorsqu'un Conseil est divisé en sections, la section compétente se détermine d'après le genre de travail de l'apprenti, quelle que soit la nature de l'établissement.

Le Conseil de prud'hommes n'a pas qualité pour trancher toute espèce de litiges, mais seulement les contestations nées des contrats d'apprentissage (30).

Les prud'hommes ne seraient pas compétents si la demande ne se rattachait pas à l'exécution du contrat d'apprentissage, par exemple si le maître poursuivait l'apprenti, ou son père, pour des dommages qui obligeraient également leur auteur quel qu'il fût, par exemple pour blessures faites par l'apprenti au cheval du maître.

Serait encore de la compétence des tribunaux ordinaires, une demande se rattachant à l'exécution du contrat d'apprentissage, mais formée contre un tiers qui aurait, par exemple, cautionné l'apprenti pour le payement du prix de l'apprentissage.

---

(30) Art. 1er, livre IV du Code du travail : « les conseils de prud'hommes sont institués pour terminer, par voie de conciliation, les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de louage d'ouvrage dans le commerce, l'industrie et l'agriculture entre les patrons ou leurs représentants, et les employés, ouvriers et apprentis de l'un ou de l'autre sexe qu'ils emploient ».

Ils ne peuvent connaître des actions en dommages-intérêts motivées par des accidents dont l'apprenti aurait été victime.

Ces actions sont de la compétence exclusive du juge de paix, qui statue sur elles en dernier ressort, en ce qui concerne les frais funéraires, frais de maladie et indemnité temporaire (31).

Il ne connaît pas non plus des actions nées d'un délit civil, quel que soit le chiffre de la demande, les Conseils de prud'hommes sont seuls compétents pour connaître, en première instance, des différents visés à l'art. 1er (art. 80, livre IV, titre Ier du Code du travail).

Les jugements des Conseils de prud'hommes sont définitifs et sans appel, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas 1.500 frs en capital. Si la demande est supérieure à 1.500 frs, il peut être fait appel des jugements des Conseils de prud'hommes devant le tribunal civil (32). De plus, l'article 1er, livre 1er du Code du travail dispose que « les indemnités ou les restitutions qui pourraient être dues à l'une ou l'autre des parties serait, à défaut de stipulations expresses, réglées par le Conseil de prud'hommes, ou par le juge de paix dans les cantons qui ne ressortissent point à la juridiction d'un Conseil de prud'hommes ». Il reprend les dispositions de la loi de 1851 qui formaient l'ancien article 19 du Code du travail (33).

---

(31) Loi du 23 mars 1907, art. 1er.

(32) Art. 87, livre IV du Code du travail. Décret du 28 mars 1934.

(33) Voir : *D. P.*, 1911-4-97. — *D. P.*, 1918-4-4, note de M. Louis Sarrut.

Contrôle des inspecteurs du travail et des inspecteurs d'apprentissage

Les inspecteurs du travail sont chargés de constater les infractions aux dispositions légales. La loi du 20 mars 1928 (art. 107, livre 1er du Code du travail) les chargeait d'assurer l'exécution des dispositions des art. 7 et 8, alinéa 3 du livre 1er, titre V du Code du travail ; l'article 15, alinéa 2 du décret-loi de 1938 confirme les dispositions de l'article 103. Les inspecteurs du travail sont donc chargés de constater, si les apprentis ne sont pas victimes d'abus graves (art. 2) et s'ils ne sont pas employés à des travaux sans rapport avec leur profession (art. 8, al. 3).

Les inspecteurs d'apprentissage sont chargés de contrôler l'application des dispositions contenues dans les décrets pris en exécution du décret du 24 mai 1938 en ce qui concerne les obligations des employeurs du fait de l'apprentissage.

Comme nous l'avons vu précédemment, ils examinent les conditions dans lesquelles l'éducation pratique et théorique pour les jeunes gens de 14 à 17 ans est organisée par l'entreprise et contrôlent l'application des règlements d'apprentissage (34).

---

(34) Art. 4 et 6, titre III du décret du 5 mars 1940, précité p. 58.

CONCLUSION

L'étude du contrat d'apprentissage est complexe, les articles du Code du travail (livre 1er, titre Ier) n'en forment que l'ossature à laquelle s'ajoutent des règles générales du droit civil (contrat), des règles spéciales au contrat d'apprentissage contenues dans le code civil (responsabilité, prescription) et dans le code pénal, enfin presque toutes les nouvelles lois sociales concernant le travail (réglementation du travail, accidents du travail, congés payés, etc.). Cela est dû au caractère double de ce contrat, à la fois contrat d'éducation et contrat de travail, qui en fait l'originalité.

Il n'est pas inutile, en terminant cette étude juridique du contrat d'apprentissage, de rapporter quelques opinions émises lors de la discussion de la loi de 1851, pour mettre en relief le chemin parcouru depuis. M. Auguste Callet (1) disait : « L'atelier touche de près au foyer domestique et l'Etat n'a pas le droit d'y pénétrer sans une absolue nécessité ».

De même, le Ministre du Commerce dans son exposé des motifs, explique la réserve qu'il s'est imposée : il a vu dans le contrat d'apprentissage un contrat de famille et il a craint d'en altérer le caractère par des prescriptions légales trop nombreuses. « La Commission, dit-il, n'a pas voulu compromettre par des règles arbitraires la liberté du contrat d'apprentissage, liberté qui touche à celle du travail et à celle de l'édu-

(1) Rapport précité, p. 7.

cation, c'est-à-dire à ce que la liberté individuelle a de plus délicat et de plus sacré. »

On peut y opposer une seule phrase relevée, dans les conclusions adoptées par le Conseil national économique, par MM. Ingrand et Celier (2) : « En cas de violation du contrat individuel, dit le compte rendu, si l'on estime opportun d'en maintenir l'exigence. »

Le contrat d'apprentissage a été maintenu mais, comme nous l'avons vu, la part de volonté des parties est très faible, elle ne fait que se soumettre à un ensemble de règles légales obligatoires. Les parties restent libres de contracter ou non, mais c'est là toute leur liberté et cette liberté n'est qu'apparente, car l'apprenti a besoin d'apprendre un métier pour vivre.

Comme le dit M. Ripert : « Chacun de nous est obligé d'entrer dans une forme contractuelle, cette forme est une forme rigide imposée par l'Etat » (3).

On peut remarquer, d'ailleurs, que l'évolution subie par le contrat d'apprentissage ne lui est pas spéciale, mais s'applique au concept même du contrat.

Visiblement le contrat échappe de plus en plus à l'action commune et concertée des parties, il n'est plus réalisé par le jeu de volontés égales et autonomes. Il devient une opération dirigée soit par les pouvoirs publics, représentés ici par le législateur et par le juge, soit par l'un seulement des contractants qui impose sa formule et ses conditions à l'autre.

Le contrat devient de moins en moins contractuel ; comme nous venons de le voir pour le contrat d'ap-

---

(2) Rapport précité, p. 46.

(3) Ripert. — *Le régime démocratique et le droit civil moderne.*

prentissage, le côté social tend à prédominer sur le tempérament individuel, et c'est pourquoi l'on parle de « l'affaiblissement contractuel » (4).

Quelles sont les causes de ce phénomène ?

Economiquement l'évolution était commandée par l'accumulation des capitaux et la concentration des entreprises, il fallait que les pouvoirs publics interviennent pour réfréner les appétits des groupements puissants et des entreprises géantes dont les chefs se souciaient fort peu de former des apprentis, mais talonnés par la libre concurrence ne cherchaient qu'à produire à bon marché, et de ce fait se servaient de l'apprenti comme manœuvre.

D'autre part, politiquement et juridiquement, la transformation qui s'est opérée pour le contrat d'apprentissage et dans le domaine contractuel en général n'est qu'une des multiples manifestations d'un mouvement de plus ample envergure et qui intéresse tous les droits, toutes les situations juridiques, elle se lie à l'affaiblissement du point de vue individuel et à la mise en valeur du point de vue social.

Les codes de pur droit privé se transforment en codes de droit privé social et la démarcation tend à s'estomper qui avait été artificiellement établie entre le droit public et le droit privé (5).

Après la Révolution et la suppression des corporations on crut que la liberté suppléerait à tout, mais on s'est vite aperçu de l'erreur commise et par une évolution lente, mais continue, la notion de l'apprentissage est passée du domaine privé dans le domaine

---

(4) Louis Josserand. — Aperçu général des tendances actuelles de la théorie des contrats. *Rev. trim. de droit civil*, 1937, p. 1

(5) Cosentini. — *La réforme de la législation civile*, p. 280 et 287.

public pour faire peu à peu l'objet d'un véritable service social qui sera géré par la corporation organisée et son organe représentatif ; cet organe est provisoirement, d'après la loi du 16 août 1940 (6), le Comité d'organisation et sera, comme le prévoit la loi du 4 octobre 1941 (7), le Comité de la « *Famille Professionnelle* ».

---

(6) *D. P.*, 1940-4-253.
(7) *J. O.*, 26 octobre 1941, p. 4650.

BIBLIOGRAPHIE

I. — OUVRAGES GENERAUX

AUBRY et RAU. — *Cours de droit civil français d'après la méthode de Zacharie,* 5e édition, par G. RAU, Ch. FALEUMAIGNE, GAULT et BARTIN. Paris, Marchal, 1897-1922, 19 vol.

BRY Georges. — *Cours élémentaire de législation industrielle,* 6e édit, revue par E. H. PERREAU. Paris, Tenin, 1921.

COLIN et CAPITANT. — *Cours de droit civil français,* t. II, 6e édition, 1931.

COSENTINI. — *La réforme de la législation civile,* 1914. Pichon et Durand-Auzias.

DEMOLOMBE. — *Cours de code Napoléon.* Paris 1880-1882, 31 vol.

GENY F. — *Science et technique en droit privé positif.* Paris, 1915, 22-8°, 3 vol.

LEVASSEUR. — *Histoire des classes ouvrières depuis* 1789. Paris, Rousseau, 1900, 2e édition.

MAZEAUD Henri et Jean. — *Traité théorique et pratique de la responsabilité civile délictuelle,* I, II, III. Sirey, Paris, 1931-1939.

OLIVIER Martin. — *L'organisation corporative de la France d'ancien régime.* 1938.

PLANIOL et RIPERT. — *Traité théorique et pratique de droit civil français,* t. I à XIV. Paris, Pichon et Durand-Auzias, 1925-1934, 14 vol. 8°.

PIC Paul. — *Traité élémentaire de législation industrielle. Les lois ouvrières.* Paris, Rousseau, 1930.

PIQUENART Ch. — *Code du travail annoté,* octobre 1938. Supplément au Code du travail avec textes jusqu'au 15 décembre 1938 et décrets-lois du 12 novembre 1938.

RIPERT. — *Le régime démocratique et le droit civil moderne.* Paris, Pichon et Durand-Auzias, 1936.

SACHET A. — *Traité théorique et pratique de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.* Paris, Larose, 1909, 5e édition et Paris, Sirey, 1936, 8e édition.

SAVATIER. —*Traité de la responsabilité civile en droit français.* Paris, Librairie générale du droit, 1939.

II. — MONOGRAPHIES

CHARLIER G. — La question de l'apprentissage. *Thèse,* Paris, 1906.

CHAUVEAU M. — *Abolition de la puissance maritale et du devoir d'obéissance. Octroi à la femme mariée d'une capacité restreinte.* Rennes, 1938.

— *Conférence patronale de l'apprentissage.* Compte rendu des travaux de la 1re Conférence patronale de l'apprentissage. Paris, 10, 11 et 12 décembre 1925. Sirey, 1926.

— *Conseil supérieur du travail* (C. S. T.), 33e session, 1929.

DASSONVILLE J. — Le contrat d'apprentissage et son régime légal. *Thèse,* Caen, 1924.

DOLFUS-FRANCOZ E. — Essai historique sur la condition légale du mineur apprenti ouvrier d'industrie ou employé de commerce. *Thèse,* Lyon, 1900.

— *Enseignement technique d'apprentissage.* Compte rendu des travaux de la 2e Conférence interprofessionnelle de l'apprentissage. Paris, 13, 14 et 15 décembre 1928. Sirey, 1929.

HAYEM et PERRIN. — *Du contrat d'apprentissage.* Commentaire de la loi du 22 février 1851. Paris, Marchal et Billard, 1869.

HUGUENEY Pierre. — La responsabilité du tiers complice. *Thèse,* Paris, 1910.

INGRAND et CELIER. — *Le problème de l'apprentissage dans les professions agricoles et commerciales.* Rap-

port présenté au Conseil national économique et conclusions adoptées par lui dans sa session des 28 et 29 mars 1930. Imprim. administrative, Melun, 1930.

Jaussaud R. — Le rôle social de l'apprentissage. *Thèse,* Alger. 1940.

Labbe. — *L'apprentissage et la taxe d'apprentissage.* Paris, 1928.

Martin Ivan. — *Les problèmes posés par l'extension des conventions collectives de travail.* Rapport présenté au Conseil national économique et conclusions adoptées par lui dans sa session des 15-16 mars 1937. Imprimerie administrative, Melun, 1937.

III. — ARTICLES DE REVUES

Collection droit social. — *Le nouveau régime du travail,* p. 17.

Contenot. — Le contrat d'apprentissage. *Bulletin de la Chambre de Commerce,* Paris, 1929, n°s 17 et 18.

Debré M. — Les récents progrès de la législation artisanale. Chronique. *D. H.,* 1937, p. 40.

Drouillat R. — Commentaires de la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives. *Les lois nouvelles,* n° 25, janvier et 5 mars 1937.

Esmein. — La loi du 18 février 1938 sur la capacité de la femme mariée. *Semaine juridique,* 1938, p. 55.

Josserand L. — Aperçu général des tendances actuelles de la théorie des contrats. *Rev. trim. de droit civil,* 1937, p. 1.

Julliot de la Morandière. — La loi du 18 février 1938 sur la capacité de la femme mariée. Chronique. *D. H.,* 1938, p. 25.

Lalou Henri. — 1382 contre 1165 ou la responsabilité délictuelle des tiers à l'égard d'un contractant et d'un contractant à l'égard des tiers. Chronique. *D. H.,* 1928, p. 69.

Morel. — Les conventions collectives de travail et la loi du 25 mars 1919. *Rev. trim. droit civil,* 1919, p. 420.

— *Rev. trim. droit civil,* 1928, Notes parlement. p. 529.

ROGUENANT. — Les patrons et l'apprentissage. *Réforme sociale,* août 1907.

THOMAS Albert. — La prolongation de la scolarité et ses répercussions sociales. *Les documents du travail,* novembre-décembre 1927.

VOIRIN. — Un nouvel aspect de la protection pénale des contrats. La sanction pénale du défaut d'écrit en matière d'apprentissage. Chronique. *D. H.,* 1931, p. 29

Abréviations employées

C. S. T. Conseil supérieur du travail.
C. N. E. Conseil national économique.
C. T. Code du travail.

TABLE CHRONOLOGIQUE
DES TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES CITÉS DANS CET OUVRAGE

Décret-loi du 19 janvier 1811. *Recueil jurisp. générale.* Secours publics, p. 768.
Loi du 22 février 1851. *D. P.*, 1851-4-43.
Loi du 24 juillet 1889. *D. P.*, 1890-4-15.
Loi du 9 avril 1898. *D. P.*, 1898-4-49.
Loi du 27 juin 1904. *D. P.*, 1905-4-16.
Loi du 27 mars 1907. *D. P.*, 1907-4-89.
Loi du 14 juillet 1913. *D. P.*, 1915-4-81.
Loi du 23 avril 1919. *D. P.*, 1920-4-143.
Loi du 25 juillet 1919. *D. P.*, 1920-4-381.
Décret du 27 février 1924. *S.*, 1924-4-1774.
Loi du 13 juillet 1925. *D. P.*, 1925-4-297.
Décret du 9 janvier 1926. *D. P.*, 1926-4-209-214.
Loi du 20 mars 1928. *D. P.*, 1929-4-342.
Loi du 5 avril 1928. *D. P.*, 1929-4-169 et 240.
Loi du 18 janvier 1929. *D. P.*, 1929-4-353.
Décret du 10 juillet 1929. *D. P.*, 1929-4-271.
Loi du 16 avril 1930. *D. P.*, 1930-4-298.
Décret-loi du 8 avril 1931. *D. P.*, 1936-4-425.
Décret du 28 octobre 1935. D. P., 1935-4-504.
Décret du 30 octobre 1935. *D. P.*, 1935-4-517.
Loi du 20 juin 1936. *J. O.*, 26 juin 1936. p. 6698.
Loi du 24 juin 1936. *D. P.*, 1936-4-369.
Loi du 9 août 1936. *D. P.*, 1936-4-353.
Loi du 10 mars 1937. *D. P.*, 1939-4-90.
Loi du 5 avril 1937. *Lois Nouvelles*, 1937, p. 247, n° 8.
Loi du 18 février 1938. *D. P.*, 1938-4-271.
Décret du 15 juin 1938. D. P., 1938-4-315.
Loi du 1er juillet 1938. *D. P.*, 1939-4-33.
Décret du 29 juillet 1939. *D. P.*, 1939-4-369.
Décret du 29 février 1940. *J. O.*, 1er mars 1940, p. 1516, rectificatifs : *J. O.*, 3 mars 1940, p. 1567, et *J. O.*, 9 mars 1940, p. 1758.

Décret du 5 mars 1940. *J. O.*, 11-12 mars 1940, p. 1839.
Loi du 27 août 1940. *D. P.*, 1940-4-363.
Loi du 15 février 1941. *J. O.*, 9 avril 1941.
Loi du 21 mars 1941. *J. O.*, 9 avril 1941, p. 1523.
Loi du 29 mars 1941. *J. O.*, 11 avril 1941, p. 1555. Rectificatifs : *J. O.*, 12 avril 1941, p. 1570 et *J. O.*, 27 avril 1941, p. 1791.
Décret du 29 avril 1941. *J. O.*, 1er mai 1941.
Code du travail.
Code civil.
Code de procédure civile.
Code pénal.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 5

Evolution du contrat d'apprentissage. — Législation. — Champ d'application des différentes lois.

Chapitre I^er^. — NATURE ET OBJET DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE 15

Nature du contrat. — Objet du contrat. — Définition. — Que faut-il entendre par formation professionnelle méthodique et complète. — Champ de l'apprentissage.

Chapitre II. — CONDITIONS DE FORME DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE 29

Exigence de l'écrit par la loi de 1928. — Valeur. — Interprétation. — Sanction pénale. — Déclaration des père et mère ou représentant du mineur. — Rétablissement de la validité du contrat verbal (Décret-loi de 1938). — Contrat sous-seing privé. — Contrat authentique. — Autres formalités.

Chapitre III. — CONDITIONS DE FOND DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE 53

Section I. — *Les parties contractantes* 53

Le Maître 53

Capacité juridique (femme mariée, mineur interdit). — Indignité. — Capacité technique.

L'Apprenti 58

Capacité juridique (femme mariée, mineur, enfants assistés, personne autorisée, juge de paix, mineur émancipé). — Condition d'âge. Condition d'aptitude physique.

Section II. — *Mentions à insérer dans le contrat d'apprentissage* 75

Contenu du contrat d'apprentissage 75

Mentions à insérer dans le contrat d'apprentissage. — Caractère de ces énonciations. — Contenu du contrat.

Chapitre IV. — Les effets du contrat d'apprentissage 89

Pour l'apprenti : Obligations et devoirs de l'apprenti 89

Payer au maître le prix convenu. — L'apprenti doit à son maître fidélité, obéissance et respect. — Exécuter le contrat jusqu'au terme fixé.

Privilèges dont il jouit 92

Loi sur les accidents du travail. — Congés payés. — Assurances sociales. — Allocations familiales. — Assistance aux familles nombreuses.

Pour le maître 104

Obligation du maître en tant que chef de famille. — Responsabilité de l'article 1384. — Obligations du maître en tant que chef de l'enseignement professionnel. — Education professionnelle. — Paiement du salaire. — Observation de la réglementation du travail (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité). — Sanctions des obligations du maître. judiciaires, pédagogiques, fiscales.

Chapitre V. — Extinction du contrat d'apprentissage. Juridiction compétente 125

Section I. — *Extinction du contrat d'apprentissage* 125

Exécution du contrat. — Congé d'acquit. — Causes de résiliation (de plein droit judiciaire), rupture abusive, délai de préavis, art. 12 du Code du travail). — Action pour débauchage.

Section II. — *Juridiction compétente* 137

Contrôle des inspecteurs du travail, des inspecteurs d'apprentissage.

Conclusion 143

Bibliographie 147

Table chronologique des textes législatifs et réglementaires cités dans l'ouvrage. 151

Vu : *Le Président de thèse :*

RODIERE.

Vu : *Le Doyen :*

CHAUVEAU.

Vu et permis d'imprimer.

Le Recteur :

G. HARDY.

Imprimeries "LA TYPO-LITHO"
& JULES CARBONEL réunies
2, Rue de Normandie - ALGER